

Interorganisationelle Unterstützung der
beruflichen Integration von (Neu)Zuwanderern
in urbanen und ländlichen Regionen.
Erfolgsfaktoren der Prozesskettengestaltung
in Halle (Saale) und dem Burgenlandkreis

Olga Goldenberg, Reinhold Sackmann

Der Hallesche Graureiher 2014 - 2

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Forschungsberichte des Instituts für Soziologie

Adam-Kuckhoff-Str. 41
D-06108 Halle (Saale)
Postanschrift: 06099 Halle (Saale)

Telefon: 0345 /5524 251
Telefax: 0345 /5527 150

E-Mail: institut@soziologie.uni-halle.de

Druck: Druckerei der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

ISSN 0945-7011

Inhaltsverzeichnis

Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung" zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund	4
1. Interorganisationelle Integrationsförderung als Bestandteil einer regionalen Willkommenskultur	6
2. Steigende regionale Bedeutung von Zuwanderung und Arbeitsmarktbeteiligung	10
3. Die „Prozesskette der Arbeitsmarktintegration“ als Analyseraster regionaler Integrationsförderstrukturen	16
4. Umsetzung der Prozesskette in den Modellregionen	22
4.1 Zugang, Ansprache und Information	23
4.2 Etappe der beruflichen Orientierung und Planung	26
4.3 Prozess der Umsetzung und Qualifizierung	31
4.4 Einstieg in eine abhängige bzw. selbstständige Erwerbstätigkeit	44
4.5 Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit	48
5. Einschätzung der regionalen Prozesskettengestaltung in Halle und im Burgenlandkreis	49
5.1 Bestehende Unterstützungsstrukturen sind nicht vorrangig auf eine berufliche Begleitung ausgerichtet	52
5.2 Langsamer Wandel Richtung Willkommenskultur	55
5.3 Einbindung in herkunftsunabhängige Qualifikationsmaßnahmen	61
5.4 Überregionale Kooperation als ein wichtiges Element von Prozessketten	64
6. Interorganisationale Kooperation im Rahmen der Prozesskettengestaltung	65
7. Abschließende Bemerkungen	71
Anhang	73
Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER)	73
Literatur	74

Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung" zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration (neu)zugewanderter Erwachsener wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2011 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung-IQ" initiiert.

Das Förderprogramm IQ ist unmittelbar in die Ziele und Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans Integration eingebunden und soll die Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) zur Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen unterstützen.¹ Das Förderprogramm IQ ist auf Bundesebene und regional aktiv. Lokal werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration (Neu)Zugewanderter² durch die Landesnetzwerke umgesetzt. Die Landesnetzwerke entwickeln und erproben Instrumente, Handlungsempfehlungen sowie Beratungs- und Qualifizierungskonzepte und vernetzen sich mit weiteren Arbeitsmarktakteuren.

Die Hauptaufgaben der Landesnetzwerke sind:

- Begleitung des geplanten Anerkennungsgesetzes für Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen
- Einrichtung von Servicestellen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration und beruflicher Anerkennung (Verweisberatung, Qualifizierung der Beratungsfachkräfte der Regelinstitutionen),
- Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Fachkräfte in den Regelinstitutionen, insbesondere solcher Akteure, die nicht auf (Neu)zugewanderte spezialisiert sind – wie Agenturen für Arbeit, Jobcentern und Kammern - durch Qualifizierung, Beratung und Supervision,
- Verzahnung der Unterstützungsleistungen in einer Region im Sinne der "IQ-Prozesskette" und Ausbau erforderlicher Kooperationsstrukturen.

¹ Das Gesetz über die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen im Land Sachsen-Anhalt wurde am 24. Juni 2014 verabschiedet.

² Hinweis zur Sprachregelung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Alle Aussagen gelten selbstverständlich für Frauen und Männer gleichermaßen.

Die IQ-Fachstellen übernehmen in fünf benannten Handlungsfeldern die fachliche Beratung und Begleitung der Landesnetzwerke.

Diese fünf Handlungsfelder sind:

- Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen
- Berufsbezogenes Deutsch
- Diversity Management
- Existenzgründung
- Qualifizierung

Der Austausch zwischen den Landesnetzwerken wird darüber hinaus durch die Koordinierungsstelle (KP IQ) gesteuert.

1. Interorganisationelle Integrationsförderung als Bestandteil einer regionalen Willkommenskultur

Der Prozess der Arbeitsmarktintegration geht mit vielen Herausforderungen für die (Neu)Zuwanderer einher. Neben strukturellen Faktoren und einer notwendigen, jedoch nicht immer gegebenen Offenheit der Arbeitgeber ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Zugewanderte zunächst von aufenthaltsrechtlichen Regelungen abhängig. Hier werden Ausländerbehörden und ihre Handlungspraktiken relevant. Im Zuge der Einführung des Anerkennungsgesetzes zur Gleichwertigkeitsprüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen wurden zuständige Anerkennungsstellen mit der Aufgabe betraut, Gleichwertigkeitsprüfungen von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu gestalten. Im Hinblick auf Fragen der Umsetzung gegebenenfalls notwendiger Nachqualifizierungsmaßnahmen sind neben den Anerkennungsstellen auch Bildungsanbieter gefragt. Zusammen mit der Sprachförderung bildet die auf ein Fallmanagementkonzept gestützte Migrationsberatung, die von Wohlfahrtsverbänden angeboten wird, traditionell zwei große Förderschwerpunkte der bundesdeutschen Integrationsförderung.

Um die Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, ist es seitens der Aufnahmegesellschaft erforderlich, entsprechende Förderstrukturen zu schaffen, Unterstützungsleistungen zu gewährleisten und verschiedene Integrationsangebote vorzuhalten. Der Prozess einer Arbeitsmarktintegration für (Neu)Zuwanderer beschreibt eine Abfolge verschiedener aufeinander aufbauender Teilschritte, die jeweils unterschiedliche Dienstleistungen in den jeweiligen Handlungsfeldern umfassen. An diesem Prozess beteiligt sich eine Vielzahl von Akteuren. Diese verfügen über autonome Entscheidungs- und Handlungsspielräume und jeweils eigene Interessen und Zielsetzungen. Hieraus ergeben sich Kooperations- und Abstimmungsbedarfe. Eine Koordination und Vernetzung der beteiligten Akteure und ihrer Unterstützungsleistungen ist insoweit erforderlich, als dass die Übergänge zwischen den Angeboten entsprechend gestaltet werden und die verschiedenen Akteure im Bedarfsfall miteinander kooperieren. Die am Integrationsprozess beteiligten kooperierenden Akteure und Institutionen sind nur unter bestimmten Bedingungen zur gegenseitigen Zusammenarbeit bereit. Allgemein wird eine erfolgreiche Zusammenarbeit wahrscheinlicher, wenn sich für die Beteiligten – nach dem Prinzip der instrumentellen Rationalität – Vorteile aus dieser Zusammenarbeit ergeben und diese Vorteile den Beteiligten bewusst sind. Die Akteure streben danach, ein für sie befriedigendes Ergebnis zu erzielen.

Individuelle Handlungsorientierungen der Beteiligten können sich auf das Zustandekommen, die Intensität, die Form und Dauer von Kooperationsbeziehungen auswirken und die Einschätzung der Integrationssituation sowie bestehender Kooperationsbeziehungen prägen.

Eine zielgerichtete Weiterentwicklung, Optimierung und Gestaltung regionaler Förderaktivitäten erfordert die Kenntnis entsprechender Interaktions- und Kommunikationszusammenhänge sowie Entwicklungspfade von (Nicht)Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der jeweiligen institutionellen Kontexte und akteurspezifischer Handlungsorientierungen.

Um die Abfolge und Koordinierung der Teilschritte einer Arbeitsmarktintegration für (Neu)Zuwanderer in den zwei ausgewählten Modellregionen Sachsen-Anhalts, der Stadt Halle (Saale) und dem ländlichen Burgenlandkreis zu prüfen, wurden im Rahmen des IQ-Teilprojektes: „Willkommenskultur – wissenschaftliche Expertise und begleitete Entwicklung von Handlungsstandards in Sachsen-Anhalt unter Berücksichtigung bestehender Angebotsstrukturen und Handlungsbedarfe“ im Zeitraum zwischen Juli und November 2013 leitfadengestützte Experteninterviews mit für den Integrationsprozess von (Neu)Zuwanderern relevanten Akteuren geführt. Es wurden Ausländerbehörden, Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltung, Anerkennungsstellen, Arbeitgeber, Bildungsträger sowie Migrationsberatungsstellen und Integrationskoordinatoren befragt.³ Die 35 Interviews mit einer Dauer zwischen 30 und 100 Minuten dienen als Grundlage für die folgende Ausarbeitung.⁴

Die vorliegende Ausarbeitung befasst sich mit der Analyse bestehender regionaler Unterstützungsstrukturen mit dem Ziel einer Erhöhung dieser Zugangschancen. Die Bestandsanalyse der Angebotsstruktur regionaler Integrations- und Unterstützungsaktivitäten zeigt die Bandbreite bereits umgesetzter Aktivitäten in den Modellregionen, Zuständigkeiten

³ Die Funktionsbezeichnungen Integrationskoordinatoren/ Integrationsbeauftragte werden im Folgenden synonym verwendet.

⁴ Im Rahmen der Befragung wurden solche Akteure berücksichtigt, die vorrangig oder ausschließlich Angebote zur Unterstützung von (Neu)Zuwanderern im Sinne der Prozesskette der Arbeitsmarktintegration unterbreiten oder sich für eine Umsetzung der Arbeitsmarktintegration als notwendig erweisen. Die Auswahl der Befragten richtete sich nach dem Kriterium einer größtmöglichen Repräsentativität des jeweiligen Handlungsfeldes. Auf Wunsch einiger Interviewpartner wurden die Interviews in Teilen bzw. vollständig anonymisiert.

und Aspekte der Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteuren auf.⁵ Dargestellt werden Schritte der Arbeitsmarktintegration und Beziehungsstrukturen zwischen den beteiligten Akteuren wie auch bestehenden Maßnahmen. Das Spektrum der betrachteten Aktivitäten reicht dabei von niederschwelligen Orientierungsmaßnahmen bis hin zu spezifischen Vermittlungsangeboten (Kapitel 4).

Zur Überprüfung der Prozessqualität bei der Verzahnung regionaler Angebote wird geklärt, inwieweit die Übergänge unter dem Gesichtspunkt ihrer Anschlussfähigkeit sinnvoll gestaltet sind (Kapitel 5). Optimierungsmöglichkeiten werden hierbei hervorgehoben. Das Engagement der beteiligten Akteure wird unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Handlungslogiken sowie der dahinter liegenden latenten, zur Selbstverständlichkeit gewordenen Sinnstrukturen dargestellt. Abschließend erfolgt eine Identifizierung relevanter struktureller, situativer und akteurspezifischer Erfolgsfaktoren für gut funktionierende interorganisationale Kooperationen (Kapitel 6).

⁵ Ein exploratives, erschließendes, Forschungsdesign bietet sich für Fragestellungen an, in denen bislang keine oder nur geringe Kenntnisse über Ursachen und Wirkungszusammenhänge vorliegen. Dies trifft auf die betrachtete Untersuchungsthematik zu.

Abbildung 1: Übersicht der Interviewpartner nach Akteursgruppen und Modellregionen

Ausländerbehörden	
Ausländerbehörde Halle	Stadt Halle (Saale)
Ausländerbehörde Burgenlandkreis	Burgenlandkreis
Integrationskoordination	
Integrationskoordinatorin Burgenlandkreis	Burgenlandkreis (Naumburg)
Beauftragte für Migration und Integration der Stadt Halle (Saale)	Stadt Halle (Saale)
Migrationsberatungsstellen	
Caritasverband für das Dekanat Merseburg - Beratungsstelle Weißenfels	Burgenlandkreis (Weißenfels)
Caritasverband für die Stadt und das Dekanat Halle (Saale) e. V.	Stadt Halle (Saale)
Deutsches Rotes Kreuz (DRK),	
Kreisverband Halle-Saalkreis-Mansfelder Land e. V.	Stadt Halle (Saale)
Deutscher <i>Paritätischer Wohlfahrtsverband</i> (Der PARITÄTISCHE),	
Landesverband Sachsen-Anhalt, Regionalstelle Süd	Stadt Halle (Saale)
Stiftung Evangelische Jugendhilfe St. Johannes GmbH Bernburg	Stadt Halle (Saale)
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Burgenlandkreis e.V. Sozialzentrum Zeitz	Burgenlandkreis (Zeitz)
SPI Soziale Stadt und Entwicklungsgesellschaft mbH	Stadt Halle (Saale)
Arbeitgeber	
Tönnies Lebensmittel GmbH & Co. KG,	Burgenlandkreis (Weißenfels)
Saale Reha-Klinikum (Lielje Gruppe)	Burgenlandkreis (Bad Kösen)
Lafarge Zement Karsdorf GmbH	Burgenlandkreis (Karsdorf)
Mitteldeutsche Braunkohlengesellschaft mbH (Mibrag)	Burgenlandkreis (Zeitz)
Fashion Dreams Damenmode	Burgenlandkreis (Weißenfels)
Argenta Schokoladenmanufaktur GmbH	Burgenlandkreis (Weißenfels)
Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e.V.	Stadt Halle (Saale)
Bildungsträger	
Euro-Schulen Sachsen-Anhalt Süd GmbH	Stadt Halle (Saale)
BBI - Akademie für berufliche Bildung gGmbH	Stadt Halle (Saale)
DAA Halle	Stadt Halle (Saale)
Kreisvolkshochschule Saalekreis	Stadt Halle (Saale)
Volkshochschule Burgenlandkreis "Dr. Wilhelm Harnisch"	Burgenlandkreis (Zeitz)
Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle - Saalekreis e.V.	Stadt Halle (Saale)
Hoffmann & Partner Fortbildung und Beratung GmbH	Stadt Halle (Saale)
BTH GmbH Eisleben Bildungsstätte Halle (Saale)	Stadt Halle (Saale)
Inlingua Sprachschule Halle GmbH	Stadt Halle (Saale)
Rahn Dittrich Group Consulting	Stadt Halle (Saale)
pem Personalentwicklung u. -management GmbH	Burgenlandkreis (Weißenfels)
Anerkennungsstellen	
Handwerkskammer Halle (Saale)	Stadt Halle (Saale)
Industrie- und Handelskammer Halle (Saale)	Stadt Halle (Saale)
Landesverwaltungsamt Sachsen- Anhalt	Stadt Halle (Saale)
Industrie- und Handelskammer Geschäftsstelle Weißenfels	Burgenlandkreis (Weißenfels)
Arbeitsverwaltung	
Agentur für Arbeit Halle (Saale)	Stadt Halle (Saale)
Jobcenter Halle (Saale)	Stadt Halle (Saale)
Jobcenter Burgenlandkreis	Burgenlandkreis (Weißenfels)

2. Steigende regionale Bedeutung von Zuwanderung und Arbeitsmarktbeteiligung

Im vergangenen Jahrzehnt haben Bund, Länder und Kommunen durch entsprechende Reformen die Anstrengungen verstärkt, eine Integration (Neu)Zugewanderter gezielt und nachhaltig zu verbessern sowie Zugangshürden für qualifizierte Zuwanderer abzusenken. Hierunter fällt die Einführung des bundesweiten Anerkennungsgesetzes im Jahr 2011. Die Verabschiedung einer entsprechenden Regelung auf Länderebene wurde in Sachsen Anhalt 2014 beschlossen.

Auf regionaler Ebene ist – zumindest in Anfängen – eine öffentliche Auseinandersetzung mit Chancen von Zuwanderung und Integration sichtbar, die mit einer verstärkt potentialorientierten Sichtweise einhergeht. Hierzu gehört, lokale Integrationsaktivitäten entsprechend aufzubauen und zu verfestigen und langfristig aufgestellte Arbeitsstrukturen in Form von Netzwerken für Integration zu schaffen, in denen die für das Integrationsgeschehen zentralen Akteure vernetzt sind. Eine Aufgabe dieser Netzwerkstrukturen ist es, die vor Ort verfügbaren Integrationsangebote entsprechend öffentlich sichtbar zu machen. Hierzu wird eine Vielzahl von Möglichkeiten eingesetzt. So beispielsweise Faltblätter und Broschüren, Onlinedarstellungen und die Durchführung sogenannter „interkultureller Wochen“ in Kooperation mit Migrant(en)organisationen.⁶ Integrationskoordinatoren setzen sich aktiv gegen fremdenfeindliche Einstellungen und für die Schaffung einer regionalen Willkommenskultur ein.⁷

Wanderungsverluste und eine veränderte Angebot-Nachfrage-Relation auf den regionalen Arbeitsmärkten stellen regionale Unternehmen vor zunehmende Herausforderungen der

⁶ Die Tradition der Umsetzung sogenannter interkultureller Wochen, an deren Umsetzung verschiedene Organisationen beteiligt sind, entwickelte sich aus dem 1975 erstmals umgesetzten "Tag des ausländischen Mitbürgers", der durch die Initiative christlicher Verbände ins Leben gerufen wurde. Interkulturelle Wochen sollen Einheimische und Zugewanderte einander näher bringen und interkulturelle Öffnungsprozesse symbolisch unterstreichen. Das bundesweite Motto 2013 lautete "Wer offen ist, kann mehr erleben". In Halle ist die Umsetzung der interkulturellen Woche bereits zu einer festen Tradition geworden, die 2013 ihr zwanzigjähriges Jubiläum hatte. Im Burgenlandkreis wurde die interkulturelle Woche erstmals im Jahr 2010 und seitdem jährlich umgesetzt.

⁷ Im Jahr 2013 wurde das Integrationsengagement des Burgenlandkreises mit dem zweiten Platz des Landesintegrationspreises im Bereich Willkommenskultur/Interkulturelle Öffnung gewürdigt.

Fachkräftesicherung. Die Problemlagen, die in der ländlichen Region gegenüber der städtischen Region verschärft auftreten, führen zur Notwendigkeit einer aktiven Personalsuche und einer Öffnung gegenüber bislang vernachlässigten Arbeitnehmergruppen. So sind einige der regionalen Unternehmen bereits auf das Arbeitspotential Zugewanderter angewiesen (vgl. Goldenberg/ Sackmann 2014). Hürden einer entsprechenden Öffnung stellen damit einhergehende erhöhte Rekrutierungs- und Integrationsanforderungen dar. Besonders bei kleinen und mittelständischen Unternehmen kommen zu dieser Problematik fehlende Einbindungserfahrungen, mangelnde Ressourcen und teils befürchtete Passungsprobleme innerhalb der Belegschaft hinzu.

Mögliche Potentiale, die sich aus einer Einstellung ausländischer Fachkräfte ergeben können, sind bislang nicht allen Unternehmen bewusst. Viele von ihnen stehen bestenfalls erst am Beginn des Prozesses einer interkulturellen Öffnung. Das weitgehende Fehlen einer Vorstellung von qualifizierter, arbeitsmarktorientierter Zuwanderung spiegelt den gesellschaftlichen Normalitätszustand wieder und wird durch den Umstand begünstigt, dass Migration -nach einer erwerbszentrierten Anwerbung in der DDR- in die Neuen Bundesländer bis 2005 nicht primär arbeitsmarktorientiert erfolgte. Die Migrantenpopulation ist nach der Wiedervereinigung stark durch ehemalige Vertragsarbeiter und durch eine -per Verteilungsschlüssel- festgelegte Zuweisung von Asylsuchenden, Spätaussiedlern und jüdischen Kontingentflüchtlingen aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion geprägt. Freiwillige, erwerbsmotivierte Zuzüge fanden dem gegenüber eher geringfügig statt.

Trotz der Tatsache, dass eine Reihe von Bedingungen in den Modellregionen erschwerend auf Integrationsprozesse wirken und sich die Gestaltung einer regionalen Willkommenskultur erst in den Anfängen befindet, lässt sich, im Hinblick auf die Zuwanderung, ausgehend von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau, ein steter Anstieg des Migrantenteils und eine zunehmend verbesserte Arbeitsmarktintegration Zugewanderter beobachten.

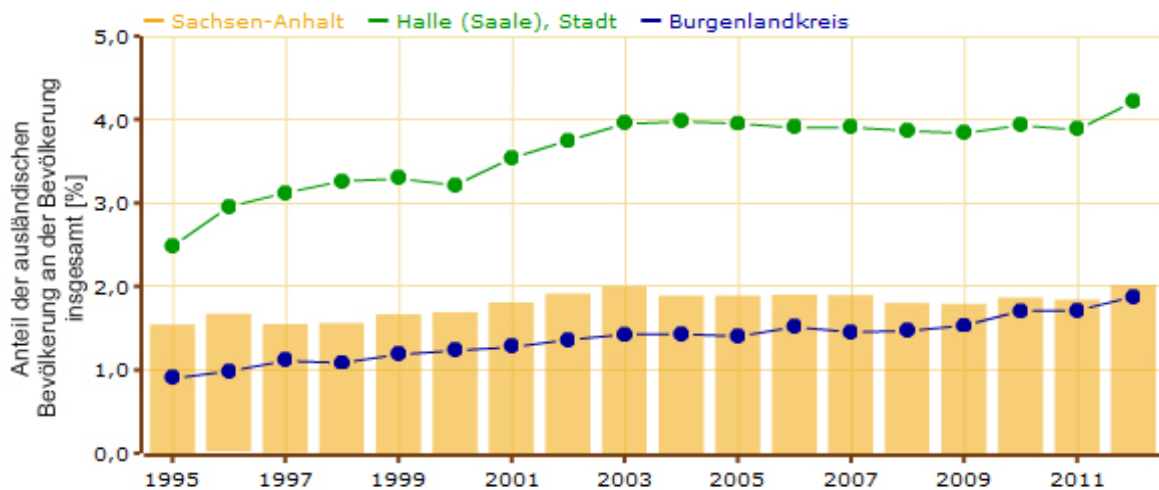
Im Jahr 2011 weist die Stadt Halle mit 78% mehrheitlich Zuwanderung aus Drittstaaten auf (Statistisches Landesamt Sachsen- Anhalt 2013b: 8). Im Burgenlandkreis (BLK) stellen dagegen Zugewanderte aus der EU27 mit 57% die größte Zuwanderergruppe dar. In beiden Modellregionen ist seit 1995 ein deutlicher Anstieg des Ausländeranteils an der Gesamtbevölkerung zu beobachten. Vom geringen Ausgangsniveau, das 1995 in Halle jedoch mit 2,5% fast dreimal so hoch war wie im Burgenlandkreis (0,9%), erhöhte sich der Ausländeranteil im Zeitraum zwischen 1995 und 2012 in Halle um 68%, im Burgenlandkreis

sogar um 111%. Damit fiel das relative Wachstum des Ausländeranteils im Burgenlandkreis größer aus.

Der Anstieg lässt sich unter anderem auf einen zunehmenden Zuzug von EU-Bürgern im Rahmen der europäischen Freizügigkeit zurückführen. Die Anzahl der internationalen Lehrkräfte und Wissenschaftler steigt in der urbanen Modellregion konstant an. Daneben findet sich eine kontinuierliche Steigerung der Gewerbeanmeldungen durch Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. In beiden Modellregionen findet sich in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme freiwillig motivierter und erwerbsbezogener Zuwanderung. Verbesserte rechtliche Rahmenbedingungen, eine aktive Anwerbung sowie eine generell höhere Nachfrage seitens der Unternehmen, wirken sich als Pull-Faktoren positiv auf die Entwicklung erwerbsbezogener Zuwanderung aus. Des Weiteren ist bundesweit die Zahl der Anträge im Asylverfahren gestiegen, wodurch sich die Anzahl der Zuweisungsmigranten in beiden Modellregionen erhöhte. Diese verfügen häufig lediglich über einen nachrangigen -oder durch eine fehlende formelle Anerkennung erschwerten - Arbeitsmarktzugang.⁸

⁸ Für Zugewanderte ohne einen gesicherten Aufenthaltsstatus oder mit erschwerten, nachrangigem Arbeitsmarktzugang ergeben sich im Hinblick auf Beratungsbedarfe spezifische Fragestellungen, auf die sich die Migrationsberater gemäß ihrem Handlungsauftrag spezialisieren. Fragen der Aufenthaltssicherung und der Vermittlung zu staatlichen Akteuren stehen hierbei im Vordergrund. Trotz einer verbesserten Integrationssituation erwerbsberechtigter (Neu)Zuwanderer und der über dem bundesdeutschen Schnitt liegenden Bildungserfolge der Bildungsinländer mit Migrationshintergrund, hat sich eine potentialorientierte Fachkräfteperspektive auf (Neu)Zuwanderer bislang nicht bei allen Akteuren der Prozesskette durchsetzen können.

Abbildung 2 Veränderungen des Anteils der ausländischen Bevölkerung in Sachsen-Anhalt, Halle und dem Burgenlandkreis zwischen 1995 und 2012



Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt (vgl. <https://www.statistik.sachsen-anhalt.de> (Zugegriffen: 9.8.2014)).

Dennoch ist der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in beiden Modellregionen gering und befindet sich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. So wiesen ca. 6,7% der Bevölkerung Halles einen Migrationshintergrund auf. Im Jahr 2011 standen hier 15.170 Personen mit Migrationshintergrund, von denen 7.270 über eine deutsche Staatsbürgerschaft verfügten, 212.510 Personen ohne Migrationshintergrund gegenüber (Statistisches Landesamt Sachsen- Anhalt 2013b: 7). Im Burgenlandkreis wohnen 5.680 Personen mit Migrationshintergrund, von denen 2.670 über eine deutsche Staatsbürgerschaft verfügten, neben 182.440 Personen ohne Migrationshintergrund. Der prozentuale Anteil von Personen mit Migrationshintergrund liegt im Burgenlandkreis somit bei 3,0% (Statistisches Landesamt Sachsen- Anhalt 2013a: 9). Ähnliches zeigt sich bei einer Betrachtung des Ausländeranteils (Stadt Halle bei 4,4%, hiervon 44,5% weiblich und im BLK bei 2,3%, mit einem Frauenanteil von nur 30,9%). In der ländlichen Modellregion konzentriert sich der größte Teil der Asylbewerber in Zeitz, wo sich die Gemeinschaftsunterkunft befindet. In Weißenfels sind es vor allem Bürger aus anderen EU-Ländern, die überwiegend am dort angesiedelten Schlachthof arbeiten. Nach Angaben des Zensus waren 2011 in Halle 82% der ausländischen Erwerbspersonen erwerbstätig. Im Burgenlandkreis, wo die Mehrheit der Zugewanderten aus EU27-Ländern kommt, gestaltete sich die Erwerbsintegration mit 91% umfangreicher.

Abbildung 3: Absoluter Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft in Halle sowie dem Burgenlandkreis

	Bevölkerung mit Migrationshintergrund	Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft	Anstieg des Ausländeranteils an der Gesamtbevölkerung (im Vergleich zu 1995)
Halle 2013	6,7%	4,4%	68%
BLK 2013	3,0%	2,3%	111%

Eigene Darstellung nach Angaben der Zensusauswertung des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt für den Burgenlandkreis und die Stadt Halle (Saale) (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2013a, 2013b).

Trotz des Anstiegs der Bevölkerung mit Migrationshintergrund findet sich in beiden Modellregionen derzeit nach wie vor eine sehr geringe Migrantendichte. Besonders in der ländlichen Region mit einer besonders geringen Ausgangsgröße wird der Wandel leichter übersehen, da es sich bei der Zunahme um einen langsamen Prozess handelt, der sich dezentral vollzieht. Die relative Zunahme von Zuwanderung und die teils erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wird hier kaum thematisiert und bleibt auch von den regionalen Akteuren der Integrationsarbeit weitgehend unbeachtet. Einschätzungen, die den sozialen Wandel übersehen oder sich an einer vergangenen Realität orientieren, sind auch bei Integrationsakteuren verbreitet. Dies wird durch den Umstand begünstigt, dass der Arbeitsfokus der beratenden Akteure auf eine Intervention bei nicht gelingenden Integrationsprozessen gerichtet ist. Somit sind Fälle problematischer gegenüber den erfolgreichen Eingliederungsprozessen stärker in der Wahrnehmung präsent. Auch wenn seitens einiger Akteure im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen positive Entwicklungstendenzen attestiert werden, wird der regionale Arbeitsmarkt von der Mehrheit der befragten Akteure gegenüber Zuwanderung als besonders verschlossen wahrgenommen. Dies gilt für den ländlichen Raum stärker als für die urbane Region.⁹

⁹ Der Arbeitsmarkt der neuen Bundesländer wird von Seiten der Migrationsberater, aber auch von Seiten der befragten behördlichen Akteure als verschlossen gegenüber Zugewanderten wahrgenommen: Im Hinblick auf die Integrationsschwierigkeiten von Migranten im ländlichen Raum gibt die Mehrheit der befragten Akteure an, dass der Mangel an Einbindungstraditionen die aktive Anwerbung ausländischer Fachkräfte aktuell behindert. So stellt beispielsweise ein Bildungsanbieter fest:

„Teils liegen gewisse Vorbehalte immer noch Ausländer zu integrieren, auf sie zuzugehen, wir sind da glaube ich noch lange nicht in der Entwicklung so weit, wie wenn ich mich woanders umgucke. (...) auch so ein gewisses Selbstverständnis fehlt da noch.“ (B07: 213-225)

Allgemein wird die Arbeitsmarktsituation der befragten Regionen als benachteiligt wahrgenommen:

Nachdem die regionalen Ausgangsbedingungen kurz skizziert wurden, gilt es entsprechende Integrationsherausforderungen zu benennen, mit denen (Neu)Zuwanderer im Prozess der Arbeitsmarktintegration konfrontiert werden. Hierfür werden entsprechende Zuständigkeiten und regionale Angebote nach Akteursgruppen dargestellt. Für eine systematische Betrachtung der regionalen Strukturen wird dabei auf das Modell der „Prozesskette der Arbeitsmarktintegration“ zurückgegriffen, welches im nächsten Kapitel vorgestellt wird.

„[...] insofern diese Region jetzt vielleicht nicht so starke Magnetwirkung hat, wie Regionen, die wirtschaftlich etwas stärker aufgestellt sind.“ (D2: 264-270)

Dies führt unter anderem zu Formen temporärer Zuwanderung:

„Der ostdeutsche Arbeitsmarkt ist offensichtlich nicht so aufnahmefähig wie der westdeutsche und es hier ist auch noch ein anderes Lohn- und Gehaltsgefüge. Viele, die erstmal vorübergehend hier Station machen, ziehen in der Regel weiter, weil der Arbeitsmarkt hier nicht so aufnahmefähig ist und weil in der Regel in den westdeutschen Bundesländern auch bessere Löhne und Gehälter gezahlt werden.“ (ABH: 113-131)

In der erforderliche Mindesteinkommensgrenze wird ein weiteres Hindernis für Zuwanderung in strukturschwache Regionen gesehen:

„Das Problem ist natürlich in einer Region, wie die unsere, wo das Gehaltsniveau allgemein niedriger liegt als jetzt in bestimmten Regionen in Westdeutschland und so etwas immer dazu führt, dass die Leute dann dort hingehen und nicht hierher. So eine Regelung wie die Mindesteinkommensgrenze ist quasi immer ein Zuwanderungshindernis für unsere Region. Ein Hindernis Arbeitskräfte aus anderen Ländern zu gewinnen, weswegen wir auch als Haus immer gefordert haben, solch eine Grenze abzusenken oder abzuschaffen, weil die uns eben benachteiligen wird.“ (D2:365-372)

In der als ungünstig wahrgenommenen Ausgangslage wird eine zusätzliche Herausforderung für die Unternehmen gesehen, sich Einstellungen ausländischer Arbeitskräfte zu widmen:

„Viele mittelständische Unternehmen und kleinere Unternehmen hätten durchaus Interesse, Menschen mit Berufsabschlüssen aus anderen Ländern einzustellen, die dann vielleicht aus anderen Ländern auch herkommen, die dann vielleicht auch anzuwerben und das ist aber eben als Region nicht so attraktiv oder als Arbeitgeber. Also, da muss man ein bisschen mehr Eigeninitiative entfalten als Unternehmen, auch wenn man jemanden dann dort hinbekommen möchte und dann ist auch die Integrationsleistung, die da zu erbringen ist, ein bisschen schwieriger und ein bisschen nicht immer so einfach.“ (D2: 272-285)

3. Die „Prozesskette der Arbeitsmarktintegration“ als Analyseraster regionaler Integrationsförderstrukturen

Als primäres Integrationsziel wird eine erfolgreiche, den Qualifikationen und Interessen der (Neu)Zuwanderer entsprechende, nachhaltige und existenzsichernde Integration in den ersten Arbeitsmarkt angestrebt.

Eine sinnvolle – zeitliche – wie inhaltliche Verbindung der einzelnen Integrationsaspekte wirkt sich förderlich auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration aus. Die Förderung einer erfolgreichen Integration erfordert eine multilaterale Zusammenarbeit zwischen den zuständigen und rechtlich wie wirtschaftlich autonomen Akteuren. Regionale Integrationsförderstrukturen stehen hierbei vor der Herausforderung, einen durchgängigen Leistungsprozess zu gestalten, bei dem einzelne Unterstützungsangebote verschiedener Akteure auf einander aufbauen und sinnvoll miteinander verknüpft werden.

Eine solche Situation ist jedoch nicht immer gegeben. So ist am Integrationsprozess eine Vielzahl an Organisationen beteiligt, die sich durch unterschiedliche Zielsetzungen, anhand ihrer Arbeitsweise und dem Umgang mit (Neu)Zuwanderern voneinander unterscheiden. Aufgrund der Vielzahl der für Integrationsbelange zuständigen Stellen ergibt sich eine gewisse Unübersichtlichkeit der Angebote. Diese geht nicht selten mit widersprüchlichen Auskünften und für (Neu)Zuwanderer unklaren Zuständigkeiten einher, erschwert einen entsprechenden Zugang zu vorhandenen Angebotsstrukturen und trägt zu einer langen Orientierungszeit bei. So fällt die Bearbeitung der Anerkennungsanträge, je nach vorliegendem Abschluss, in den Kompetenzbereich unterschiedlicher Stellen. Daneben ist der Bereich der tertiären Bildung und der Weiterbildung entgegen dem primären und sekundären Bereich, die weitgehend formalisiert sind, eher unübersichtlich. Eine mangelhafte Vernetzung zwischen zuständigen Stellen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich an den jeweiligen Schnittstellen Brüche im beruflichen Integrationsprozess ergeben.

Das im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ entwickelte Modell einer Prozesskette der beruflichen Integration stellt den Gesamtprozess der Arbeitsmarktintegration als Stufenmodell mithilfe idealtypischer Modellphasen dar. Es werden entsprechende Betreuungsketten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten benannt, die sich am Unterstützungsbedarf, den Leistungspotentialen und den Anforderungen davon betroffener (Neu)Zuwanderer orientieren.

Unter einem Prozess wird zunächst allgemein eine zielgerichtete Verbindung von bis dato segmentierten Einzelleistungen zu einer Folge logisch zusammenhängender Aktivitäten verstanden.

Eine sich hieraus ergebende Wertkette gliedert alle bisher isolierten Einzelaktivitäten in einem neuen Zusammenhang, der im Zusammenschluss mehrerer Akteure effizient und qualitätsfokussiert auf eine Wirksamkeit des Gesamtprozesses hin ausgerichtet organisiert wird.

Mithilfe der „Prozesskette der Arbeitsmarktintegration von (Neu)Zuwanderern“ wird das prozesshafte Zustandekommen vorab benannter Dienstleistungen und die Integration von vor- und nachgelagerten Dienstleistungen in einem für die Adressaten wirksamen Gesamtzusammenhang beschrieben. Am Ende der Prozesskette soll eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration stattfinden.

Der Gesamtprozess der Arbeitsmarktintegration wird analytisch in einzelne Teilschritte untergliedert. Jeder einzelne Teilschritt geht von einem spezifischen Unterstützungsbedarf der (Neu)Zuwanderer aus und steht für bestimmte Leistungen der Integrationsförderung. Eine tabellarische Übersicht der fünf Phasen der Prozesskette, der notwendigen und erforderlichen Angeboten sowie Zuständigkeiten seitens der Akteure findet sich am Ende des Kapitels.

Das hier vorgestellte Modell beschreibt einen idealen Leistungsprozess. Ein Abgleich zwischen diesem idealen Leistungsprozess und dem gegenwärtigen Stand der regionalen Unterstützungsstrukturen und Aktivitäten ermöglicht eine Einschätzung der Integrationspraxis in den Modellregionen. Hierfür erfolgt nach einer Vorabanalyse der Bedarfslage eine Darstellung des regionalen Umsetzungsstandes. Vor- und nachgelagerte Leistungen werden benannt und auf ihre Passförmigkeit hin geprüft. Bei einer solchen Analyse der Prozessgestaltung lassen sich Ablaufstrukturen sowie Verantwortungsdefinitionen identifizieren, die dann auf Schwachstellen und unklare Absprachen hin überprüft werden können.

Netzwerkkooperationen lassen sich in zwei Aktivitätsebenen differenzieren, die im Hinblick auf die Netzwerksteuerung unterschiedlich gewichtet sind (Schubert 2008: 23). So umfasst die primäre Ebene Aktivitäten, welche die unmittelbare Herstellung von Dienstleistungen, deren Distribution unter den Adressaten und einen begleitenden Beratungsservice betreffen. Die sekundäre Ebene unterstützt und überlagert die primären Aktivitäten. Sie umfasst

Abstimmungen und Kooperationsvereinbarungen zwischen den Akteuren zur Sicherung einer effizienten Prozessgestaltung und der Effektivität umgesetzter Unterstützungsmaßnahmen. Die Aktivitätsebenen lassen sich in der Regel nicht einzelnen Prozessphasen zuordnen. Vielmehr verdeutlichen sie, inwieweit das Unterstützungssystem entlang der Prozesskette den beteiligten Akteuren bekannt ist und was als Voraussetzung für eine zielgerichtete Weitervermittlung und gegenseitige Kooperation gilt. Zudem lässt sich durch eine Differenzierung der Aktivitätsebenen herausstellen, welche Akteure sich neben der Bewältigung eigener, organisationsbedingter Aufgaben für das Gelingen des Gesamtprozesses verantwortlich fühlen und inwieweit eine integrierte Planung von Diensten und Maßnahmen umgesetzt wird.

Für (Neu)Zuwanderer gestaltet sich die berufliche Integration als ein individueller und dynamischer Prozess. Einzelne Teilschritte können unter bestimmten Voraussetzungen übersprungen, mehrfach durchlaufen oder zeitversetzt absolviert werden. Darüber hinaus lassen sich eine Reihe anfallender Integrationsherausforderungen nicht klar einer bestimmten Phase zuordnen, was phasenübergreifende Unterstützungsangebote erfordert, wie beispielsweise Maßnahmen

- zur Förderung des Spracherwerbs für (Neu)Zugewanderte,
- zur interkulturellen Öffnung von Organisationen oder
- zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungspraktiken für Mitglieder der Aufnahmegesellschaft.

Die fünf aufeinanderfolgenden, miteinander verbundenen Teilprozesse für eine (berufliche) Integration sind:

Phase (1): Zugang, Ansprache und Information

Phase (2): berufliche Orientierung und Planung

Phase (3): Umsetzung und Qualifizierung

Phase (4): Einstieg und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Phase (5): Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit und beruflicher Perspektiven

Im Folgenden soll zunächst ein Überblick über die einzelnen Phasen gegeben werden. In Kapitel 4 wird darauf aufbauend auf die empirische Umsetzung der einzelnen Phasen in den Modellregionen eingegangen.

Die Phase (1) „Zugang, Ansprache und Information“ soll eine entsprechende Erstorientierung für (Neu)Zuwanderer und potentielle Zuwanderungsinteressenten durch ein entsprechend an die Zielgruppe angepasstes Informationsmanagement gewährleisten. Grundlegend werden orientierende und niederschwellige Informationsangebote bereitgestellt, sei es für den beruflichen Einstieg bei Neuzugewanderten, den Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit oder die berufliche Weiterentwicklung für bereits hier lebende Migranten. Somit kann ein Zugang zu weiterführenden Unterstützungsangeboten oder dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden. In dieser Phase sind oft zentrale Fragen des Aufenthalts und der Arbeitserlaubnis sowie des Erwerbs der deutschen Sprache relevant. Informationsdefizite liegen in der Praxis beispielsweise im Hinblick auf ausländerrechtliche Bestimmungen vor. Vor allem zeigt sich, dass die Kenntnis von Spielregeln des hiesigen Arbeitsmarktes, die für die Arbeitsplatzsuche und Bewerbungen zu beachten sind, unzureichend ist. Ebenso verhält es sich bei der Einschätzung des Stellenwerts von Angeboten zur Qualifizierung und von Sprachkursen. Um den Zugang zu der Zielgruppe zu fördern, ist eine Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen hilfreich.

Stehen die ersten Informationen zur Verfügung, kann Phase (2) „berufliche Orientierung und Planung“ folgen. Hierbei geht es um eine vertiefende individuelle berufliche Orientierung zu Erwerbs- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die durch entsprechende Beratungsangebote und ggf. Coaching gestützt werden. Darüber hinaus sollen Kriterien für eine aktive Suchorientierung nach passenden, entwicklungsfördernden und existenzsichernden Arbeitsplätzen und konkreten beruflichen Perspektiven entwickelt werden. In dieser Phase kommen Angebote zur beruflichen Beratung, zur Kompetenzfeststellung und zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sinnvoll zum Einsatz. Hierbei geht es um Wege in den Arbeitsmarkt, um Qualifikationsmaßnahmen, um Fragen der Anerkennung bereits im Ausland erworbener Zertifikate, um gezielte Beratung und um Unterstützung. Gelingen ist diese Phase, wenn klare Vorstellungen vermittelt werden konnten, die Ziele und deren Erreichung handlungsleitend beschrieben haben. Migrationsberatungsstellen stellen hierbei wichtige unterstützende Akteure dar. Am Übergang zu Phase 3 steht die Planung des weiteren Vorgehens an. Hierzu gehört die Entwicklung einer Strategie und Benennung der weiteren Schritte. Das Durchlaufen dieser Phase ist nicht selten von einer Reihe von Misserfolgen und Frustrationen geprägt.

Die Phase (3) „Umsetzung und Qualifizierung“ widmet sich dem Erlangen der formellen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Gegebenenfalls sind das Durchlaufen von Verfahren zur Gleichwertigkeitsprüfung und Klärung ihrer Finanzierung sowie Maßnahmen zur Anpassungs- oder Nachqualifizierung erforderlich. Zu dieser Prozessphase gehört die Umsetzung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen, die dazu beitragen sollen, die individuellen Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Dies können Trainingsmaßnahmen, berufsbezogene Deutschkurse oder auch anspruchsvolle abschlussorientierte Weiterbildungsangebote sein.

Phase (4), „Einstieg in die Erwerbstätigkeit“, bezeichnet den Übergang in eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit. Dies kann beispielsweise über Praktika oder andere Einstiegswege erfolgen. Fragen, die diese Phase kennzeichnen, sind:

- Wie sind Bewerbungsverfahren zu organisieren?
- Wie lassen sich Kompetenzen nachweisen und darstellen?
- Bietet sich als Alternative zum Beschäftigungsverhältnis eine Selbstständigkeit an?

Dabei sind Bewerbungs- und Vermittlungsangebote einschließlich der Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsplätzen wichtig, aber auch Aktivitäten, die die Bereitschaft bei Unternehmen fördern, Migranten einzustellen. Unterstützend wirken Maßnahmen der Vermittlung, Finanzierung und Schaffung von Einstiegsarbeitsplätzen.

Zu der vierten Phase, dem Einstieg in den Arbeitsmarkt, fanden sich interessanterweise die wenigsten „Anbieter“. So stellt sich diese Phase als eindeutige Domäne der Bundesagentur für Arbeit und der Grundsicherungsträger dar.

Ziel der letzten Phase (5) „Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln“ ist die Sicherung und der Ausbau der Erwerbstätigkeit, wobei berufliche Perspektiven in den Blick genommen werden. Hierbei kommen Maßnahmen der Förderung von Weiterqualifizierung in Betracht und werden von Fragen der Freistellung und Finanzierung berührt. Dies impliziert auch von staatlichen Transferleistungen unabhängig zu werden. Von Bedeutung sind in dieser Phase beispielsweise betriebliche Qualifizierungsangebote oder Beratungsangebote, um Existenzgründungen zu motivieren und auch zu stabilisieren. Abbildung 4 stellt die Phasen, die entsprechenden Angebote und Zuständigkeiten nach Akteurs-Gruppen dar.

Abbildung 4: Angebote und Zuständigkeiten im Rahmen der Prozesskette

	Anforderungen der (Neu)-Zuwanderer	Notwendige Integrationsförderangebote	Zuständigkeiten
Maßnahmen zur interkulturellen Sensibilisierung der Aufnahmegesellschaft	Phase (1) Zugang, Ansprache und Information	<ul style="list-style-type: none"> • Erstorientierung für Migranten und potentielle Zuwanderungsinteressenten durch ein entsprechend angepasstes Informationsmanagement 	Alle Akteure, Ausländerbehörden, Integrationskoordinatoren
	Phase (2) berufliche Orientierung und Planung	<ul style="list-style-type: none"> • individuelle berufliche Orientierung, ggf. längerfristiges Coaching • Weiterverweis und Begleitung durch kulturell sensible und arbeitsmarktkundige Beratungsangebote 	Öffentliche Arbeitsverwaltung, Migrationsberatungsstellen, Anerkennungsstellen, Erstanlaufstelle zur Anerkennungsberatung,
	Phase (3) Umsetzung und Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführende Begleitung und Beratung • Schaffung formeller Voraussetzungen (ggf. Anerkennung und Nachqualifizierung) durch: <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen • Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen und Anerkennungsverfahren • Formelle Gleichwertigkeitsprüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen 	Bildungsträger, Öffentliche Arbeitsverwaltung, Anerkennungsstellen, Migrationsberatungsstellen
	Phase (4) Einstieg und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung in Praktika oder Einstiegsarbeitsplätze des ersten Arbeitsmarktes • Schaffung von Einstiegsarbeitsplätzen 	Bildungsträger, Projektförmige Vermittlungsinitiativen, Öffentliche Arbeitsverwaltung, Arbeitgeber
	Phase (5) Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit und beruflicher Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung und Freistellung • Maßnahmenkonzeption und Umsetzung 	Arbeitgeber, Bildungsträger, Öffentliche Arbeitsverwaltung
Maßnahmen zur sprachlichen und sozialen Integration der Zugewanderten			

4. Umsetzung der Prozesskette in den Modellregionen

In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass sich die Vermittlung von (Neu)Zugewanderten in beiden Modellregionen in letzter Zeit als zunehmend erfolgreich gestaltet. Da dies die Schaffung systematischer Unterstützungsleistungen seitens der deutschen Aufnahmegesellschaft erfordert, wurde in Kapitel 3 das idealtypische Modell einer Prozesskette der Arbeitsmarktintegration vorgestellt. Hierauf aufbauend erfolgt ein Abgleich der idealen Soll-Beschreibung mit dem aktuellen Ist-Stand der regionalen Arbeitsmarkt-Integrationsförderung und der damit einhergehenden Gestaltung von Prozessketten in den beiden Modellregionen. Dieser beinhaltet eine Beschreibung der Prozessschritte und eine Darstellung der dazugehörigen Angebote und Aktivitäten. Im Zentrum dieser Beschreibung der Prozessschritte stehen jeweils die Ausgangssituation sowie vorliegende Angebote für (Neu)Zuwanderer und Zuständigkeiten sowie die für die Umsetzung erforderliche Zusammenarbeit regionaler Akteure. Entsprechende Verantwortlichkeiten werden benannt. Um den Verlauf des gesamten Integrationsprozesses durch das Zusammenspiel der einzelnen Teilprozesse nachvollziehen zu können, werden Schnittstellen zwischen den Leistungen einzelner Akteure und Übergänge zwischen den einzelnen Prozessschritten näher beleuchtet (vgl. Kap. 3).

Allgemein kann festgestellt werden, dass sich auf den ersten Stufen der Prozesskette vor allem eine bedarfsorientierte Förderung von Migranten durch Erweiterung der Förderinstrumente auf (Neu)Zuwanderer und die Schaffung spezialisierter Angebote zeigt, wie beispielsweise in den Bereichen Beratung oder Sprachförderung.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der letzten zwei Teilschritte der Prozesskette – dem Einstieg in die und der Weiterentwicklung der Erwerbstätigkeit – finden sich in beiden Modellegionen erfolgreiche Vermittlungsbeispiele nicht migrantenzentrierter arbeitsplatzbezogener Begleitung.

Die fünf Phasen der Prozesskette werden im Folgenden nacheinander erläutert.

4.1 Zugang, Ansprache und Information

In der ersten Phase geht es für die (Neu)Zuwanderer zunächst um einen allgemeinen Zugang zu sämtlichen für einen Arbeitsmarkteinstieg relevanten Basisinformationen. Im Zentrum stehen Informationen zu regionalen Unterstützungsangeboten, (sprachlichen) Qualifizierungsmaßnahmen und Fördermöglichkeiten sowie den Verweis zu spezifischen weiterführenden Beratungsangeboten und adäquaten Ansprechpartnern. Daneben sind Fragen zu allgemeinen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie den damit einhergehenden Möglichkeiten relevant.

Für die Förderung einer aktiven und migrationssensiblen Ansprache erweisen sich die Integrationskoordinatoren als bedeutend, indem sie in beiden Modellregionen für eine entsprechende Einbindung zentraler Akteure sorgen und auf der Grundlage einer genauen Kenntnis regionaler Strukturen eine wichtige Vernetzungs- und Verweisfunktion wahrnehmen. In den von ihnen initiierten Integrationsnetzwerken treffen etablierte Migrationsfachdienste, Bildungsträger, Behörden und Arbeitgeber zusammen. Für eine attraktive Außenwirkung werden in beiden Regionen Onlinedarstellungen sowie Broschüren und Ausarbeitungen entwickelt. Eine mehrsprachige Darstellung wird hierbei erfolgreich erprobt, wobei die Integrationskoordinatoren die interkulturelle Öffnung der Verwaltung vorantreiben. Inwieweit das Engagement der Integrationskoordinatoren von den politischen Entscheidungsträgern unterstützt wird, spielt hierbei eine zentrale Rolle für Erfolgchancen. In beiden Modellregionen finden sich seitens der Integrationskoordination engagierte Versuche, das Thema auf der politischen Agenda und in der regionalen Handlungspraxis zu etablieren.

Als zentrale Akteure erweisen sich in dieser Phase weiterhin die zuständigen Ausländerbehörden, die in der Regel als erste Anlaufstellen für alle aufenthaltsrechtlichen Fragen fungieren. Eine offene Haltung seitens der Ausländerbehörden erweist sich als eine wichtige Bedingung für weiterführende Integrationsprozesse. Es zeigt sich in beiden Regionen, dass sich die Ausländerbehörden langsam in Richtung einer stärkeren Berücksichtigung arbeitsmarktmotivierter Zuwanderung öffnen. Dennoch stehen die betrachteten Einrichtungen in einer verwaltenden Ordnungstradition. Eine gezielte Förderung arbeitsmarktmotivierter Zuwanderung findet bislang nur in Ansätzen statt und ist in der urbanen gegenüber der ländlichen Region stärker vorangeschritten.

In der Stadt Halle stellt ein Internetportal sämtliche relevante Ansprechpartner vor. Neben zahlreichen Fakten über die aktuelle Integrationssituation der urbanen Region wurden

mehrsprachige Informationsblätter entwickelt.¹⁰ Die Integrationskoordinatorin wirkt als Schlüsselperson und setzt sich sehr aktiv für eine Vernetzung zentraler Akteure ein.¹¹ Im etablierten Integrationsnetzwerk ist die Mehrheit der relevanten Akteure in den sechs Fachgruppen repräsentiert. Neben der Einbindung von sozialen Einrichtungen, Jobcentern, Beratungsstellen, Bildungsträgern und Ausländerbehörden sollen auch Anerkennungsstellen und Unternehmen(svertretungen) zur Mitwirkung motiviert werden werden. Darüber hinaus wird der Einbeziehung (migrantischer) Multiplikatoren und einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen ein großer Stellenwert beigemessen, da die Mehrheit von ihnen im Integrationsnetzwerk vertreten ist.

Die Ausländerbehörde der Stadt Halle, in welcher die Einbürgerungsbehörde angesiedelt ist, gehört zum Fachbereich Einwohnermeldewesen. Die Mitarbeiter werden im Hinblick auf ihre interkulturellen Kompetenzen durch geeignete Trainingsmaßnahmen unterstützt. Der Auf- wie Ausbau von interkultureller Kompetenz wird von der Führungsebene aktiv gefördert. Die derzeitige Situation bei der Terminvergabe und die langen Wartezeiten werden als unbefriedigend eingestuft, wobei durch die Einführung eines Infoschalters bereits eine erste entscheidende Verbesserung erzielt werden konnte. Über das städtische Integrationsnetzwerk (hier besonders die Arbeitsgruppe Deutsch) steht die Ausländerbehörde Halle in regelmäßigem Austausch mit Bildungsträgern und Migrationsberatungsstellen wie auch der Integrationsbeauftragten, wodurch Absprachen erleichtert werden. Daneben bestehen Kontakte zur Erstanlaufstelle für Anerkennungsberatung und dem IQ-Netzwerk. Durch einen regelmäßigen internationalen Personalaustausch im Wissenschaftssektor und die aktive Unterstützung des Arbeitskreises für internationale Studierende werden in der urbanen Region enge Beziehungen zu wissenschaftlichen Einrichtungen sowie der Martin-Luther-Universität

¹⁰ Das Migrationshandbuch, welches wichtige Gesetzestexte und deren Änderungen beinhaltet und sich für den praktischen Einsatz eignet, wird innerhalb der Verwaltung und im Jobcenter rege genutzt und als wertvolles Werkzeug geschätzt:

„Weil das wirklich ein Handbuch ist, was sehr wichtig ist und wo man vieles nachschlagen kann. Wir haben also die für uns selber kopiert, auch farbig, sodass ich jetzt jedem Teamleiter in jedem Bereich eins zur Verfügung stellen konnte und so kann man das auch so sehr gut im Tagesgebrauch anwenden.“ (JH: 397-437)

¹¹ In der Stadt Halle wird die Vermittlung von Hilfe und Informationen seitens der befragten Akteure als sehr erfolgreich gewertet. Von den beteiligten Akteuren wird die produktive Zusammenarbeit im Netzwerk geschätzt. Hierzu die Beurteilung des Jobcenters:

„Die Stadt Halle hat ein sehr gutes Netzwerk, wo unsere Migranten Hilfe finden. Also, da denke ich mal, ist es schon beispielhaft für unsere Stadt Halle.“ (JH: 29-37)

Halle-Wittenberg unterhalten. Von anderen Arbeitgebern gehen währenddessen nur punktuell Anfragen an die Ausländerbehörde ein. Auch zur Industrie- und Handelskammer, zur Handwerkskammer oder zu Anerkennungsstellen besteht bislang kein Kontakt, auch wenn hier eine Bereitschaft seitens der Ausländerbehörde besteht, entsprechende Vernetzungsinitiativen zu fördern.

Zur Sensibilisierung der einheimischen Mehrheitsbevölkerung werden in der ländlichen Region seitens der Integrationskoordination regelmäßig Newsletter herausgegeben. Daneben werden mithilfe der Migrationsberatungsstellen Informationsbroschüren und Werbematerialien erstellt. Im Hinblick auf die Ansprache und eine Erstorientierung für Zugewanderte finden sich auf der Internetpräsenz des Burgenlandkreises relevante Informationen, eine Auflistung verschiedener Netzwerkpartner und eine Übersicht regionaler Unterstützungsangebote. Eine Willkommensbroschüre ist in mehreren Sprachen verfügbar. Die Ausländerbehörde Burgenlandkreis ist in dem Mittelzentrum der ländlichen Modellregion, in Naumburg, angesiedelt, während die Mehrheit der betreuten Migranten in ihrem Zuständigkeitsbereich in Zeitz bzw. Weißenfels ansässig ist. Da die Ausländerbehörde nicht vor Ort ist, müssen die Zugewanderten in beiden Fällen für behördliche Kontakte lange Wege zurücklegen. Ein Austausch mit anderen Ausländerbehörden im Hinblick auf die Fallbearbeitung ist gängige Praxis in der ländlichen Region. Berater der zuständigen Träger, die Asylbewerber unterstützen, sind zweimal wöchentlich in der Ausländerbehörde Burgenlandkreis vor Ort, unter anderem um Unterlagen zu übermitteln und Zugewanderte von langen Anfahrtswegen zur Behörde zu entlasten. Zwar ist die Ausländerbehörde im Burgenlandkreis im Integrationsnetzwerk eingebunden, wirkt jedoch bislang nur passiv mit. Dies wird vor allem mit mangelnden organisationsinternen Kapazitäten begründet. Trotz benannter Schwierigkeiten berichten die befragten Akteure auf beiden Seiten, dass in Bedarfsfällen eine gegenseitige Zusammenarbeit umgesetzt wird und ein Austausch gegeben ist.

4.2 Etappe der beruflichen Orientierung und Planung

Die Bereitstellung allgemeiner (Informations-)Angebote über Bedarfe und Zugangsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes, auch wenn sie noch so gut aufgearbeitet und zugänglich sind, reicht allein für eine berufliche Orientierung für (Neu)Zuwanderer oft nicht aus. Im zweiten Prozessschritt geht es demnach um eine darüber hinausgehende individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung bei der Orientierung und Planung weiterer Handlungsschritte durch kompetente Ansprechpartner im Rahmen persönlicher Beratungsangebote. Im nationalen Anerkennungsgesetz wird diese Aufgabe der beratenden Begleitung nicht eigens geregelt. Im Hinblick darauf, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration einen zentralen Bestandteil sozialer Integration darstellt, sind Migrationsregeldienste als zentrale Akteure des kommunalen Integrationsmanagements im Rahmen ihres Beratungsauftrages von (Neu)Zuwanderern für eine Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Planung zuständig.

Das Beratungsangebot der Migrationsberatungsstellen richtet sich sowohl an Neueingewanderte als auch an bereits länger in Deutschland lebende Zugewanderte. Die Durchführung der bedarfsorientierten Einzelfallberatung erfolgt auf Grundlage des Case-Managements mit dem Fokus auf der individuellen Beratungssituation und Lebenslage der Beratungsinteressenten.¹² Die einzelfallbezogene Arbeitsweise und die hohen fachlichen Standards bei der Beratung tragen dazu bei, dass sich die Migrationsberater als anerkannte Anlaufstellen etablieren, über sehr gute Zugänge zur Zielgruppe verfügen und in der Regel großes Vertrauen seitens der Klienten genießen.

¹² Case-Management meint einen auf den Einzelfall ausgerichteten, adressatenzentrierten Ansatz der Sozialen Arbeit zur Bearbeitung komplexer Problemlagen mit dem Ziel einer bedarfsgerechten Unterstützung der Klienten und in enger Abstimmung mit diesen.

Den Stellenwert eines individuellen Zugangs und hieraus resultierende Herausforderungen für die Beratungspraxis begründet ein Berater folgendermaßen:

„Jeder Mandant ist individuell. Wenn die Tür aufgeht, sie können, ich sag mal am Beratungstag, soviel Mandanten wie kommen, so viele verschiedene Probleme haben sie. Also, das ist immer was anderes. Und das ist eigentlich auch so diese Schwierigkeit für den Berater, weil, sie können nicht sagen, sie haben durchgängig ein Thema. Also, sie haben, Tür auf Tür zu, immer ein anderes Problem. Und jedes Problem ist für den Mandanten natürlich wichtig. Und er möchte das sofort und gleich wie auch immer gelöst haben oder Hilfe bekommen haben, um das zu lösen. Das ist eigentlich auch so das Anstrengende an der Beratung.“ (A4: 43-55)

Die Mitarbeit in kommunalen Netzwerken zur Ausgestaltung regionaler Integrationsstrukturen gehört neben einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit zu den weiteren Kernaufgaben der Migrationsberater. Hierbei sind sie auf Zugänge zu Ausländerbehörden, Arbeitsvermittlern, Bildungs- und Integrationskursträgern, Migrantenorganisationen und anderen Fachberatungsstellen angewiesen. Neben einer praktizierten Zusammenarbeit im Hinblick auf Einzelfälle haben sich hier teils entsprechende Strukturen des regelmäßigen Informationsaustausches etablieren können.

Zwar greifen Berater im Einzelfall mitunter auf Kontakte innerhalb ihrer Netzwerke zurück, um Angebote zu schaffen, die ihren Klienten neben der sozialen Integration auch eine berufliche Entwicklung ermöglichen. Dies wird jedoch über den eigentlichen Beratungsauftrag hinaus, teils in ehrenamtlicher Mehrarbeit, im Rahmen projektgeförderter Maßnahmen und durch die Initiative engagierter Einzelpersonen getragen.

Verschiedene Träger bieten allgemeine Beratungsangebote für (Neu)Zuwanderer an. Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) - als ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge initiiertes bedarfsorientiertes, zeitlich befristetes Beratungsangebot - soll (Neu)Zuwanderer über 27 Jahre in Fragen des täglichen Lebens unterstützen und an so genannte Regeldienste heranführen. Für (Neu)Zuwanderer bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres sind die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend getragene Jugendmigrationsdienste zuständig. Mit der praktischen Umsetzung werden jeweils regionale Träger, hier in der Regel Wohlfahrtsverbände, beauftragt.

Die freien Träger, Wohlfahrtsverbände und Migrationsberatungsstellen, richten sich bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen nach den Regularien im Rahmen des Zuwendungsrechts. Den Schwerpunkt der Beratungsarbeit stellen vor allem bereits hier lebende oder neuzugewanderte Migranten. Eine umfangreiche individuelle Betreuung und Begleitung erfordert eine ausreichende Infrastrukturausstattung, die bei den untersuchten Migrationsberatungsstellen jedoch nicht immer im vollen Umfang gegeben ist. Teils wird die hieraus entstehende Mehrarbeit durch Engagement, den Einsatz ehrenamtlicher Begleitung und den Rückgriff auf Fördermaßnahmen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten umgesetzt.

Die Berater arbeiten nach der Prämisse, Beratungsangebote gebündelt und Ansprechpersonen fest für die Klienten zu stellen, um diese nicht doppelt oder ungenügend zu betreuen. Der Hauptanteil der Klienten bleibt in der Regel in der Beratung eines Trägers und nimmt normalerweise wiederholt ein Beratungs- und Unterstützungsangebot in Anspruch. Die Berater

genießen für gewöhnlich hohes Vertrauen und werden oft frequentiert. In beiden untersuchten Modellregionen sind entsprechende Angebote bekannt. Die Vermittlung der Beratungsinteressenten zu den Beratern oder Bildungsträgern erfolgt häufig über eine informelle Informationsweitergabe der (Neu)Zuwanderer untereinander. Die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den einzelnen Beratungsstellen gestaltet sich nach Angaben der Akteure sehr erfolgreich. Gestützt wird diese Zusammenarbeit durch langjährig gewachsene Beziehungen der Migrationsberater untereinander sowie durch regelmäßige Kontaktgelegenheiten, beispielsweise in den Integrationsnetzwerken. Bei speziellen Fragestellungen verweisen die Migrationsberater möglichst zielgerichtet an versierte Unterstützungsakteure, so auch im Fall spezifischer Fragestellungen im Hinblick auf Arbeitsmarktintegration.

Ogleich sich bei jeder einzelnen Beratung individuelle Herausforderungen und spezialisierte Bedarfe ergeben, werden im Querschnitt der Beratungsarbeit auch wiederkehrende Problemkonstellationen sichtbar. Derzeit fokussieren große Bereiche, in denen Migrationsberater tätig sind, die Unterstützung im Hinblick auf aufenthaltsrechtliche Aspekte: Ein Schwerpunkt stellt die Unterstützung beim Umgang mit und bei der Beantwortung von Bescheiden, Widersprüchen und ähnlichen amtlichen Vorgängen sowie eine Begleitung bei Behördengängen dar.¹³ Ein zweiter Schwerpunkt ist die Auseinandersetzung mit sozialrechtlichen Fragestellungen und Unterstützung im Umgang mit Jobcentern und Sozialämtern. Weitere Handlungsschwerpunkte betreffen die Informationsvermittlung zu

¹³ Ihre Beratungstätigkeit wird von den Migrationsberatern als sehr wichtig angesehen. Sie äußern den Eindruck, dass die Migranten sich sonst oft nicht selbstständig zurechtfinden und auf eine professionelle Begleitung angewiesen sind. Ein besonderer Begleitungsbedarf ergibt sich aus der Überlagerung migrationsspezifischer und allgemeiner Problemlagen, denen alle Leistungsempfänger und Arbeitssuchende im Umgang mit Behörden ausgesetzt sind:

„Das würden die alleine auch nicht hinbekommen, aber das würde jetzt nicht, aber das ist jetzt nicht migrationsspezifisch, aber oft in den Heimatländern eine Behörde eine Instanz ist, die eigentlich unantastbar ist.“ (A4: 81-98)

Im Hinblick auf die benannten Problemlagen äußert ein anderer Migrationsberater:

„Also solche Fragen sind eine große Hürde, da fehlt es sehr viel an Wissen, im Alltag werden wir oft gebeten, erste Kontakttelefonate zu übernehmen. Oder eben noch mal über eine Bewerbung drüber zugucken, ob die sprachlich so in Ordnung sind bis hin zum ganzen Kommunikationsverhalten, wie agiere ich in einem Bewerbungsgespräch, da gibt es ja einige kulturell andere Gesprächsgewohnheiten“ (A6: 320-327)

Neben der reinen Beratungstätigkeit wird von allen befragten Beratern ein darüber hinausgehender Bedarf an praktischer und längerfristiger Begleitung gesehen, der von den Einrichtungen aktuell nur bedingt abgedeckt werden kann.

Gepflogenheiten des deutschen Arbeitsmarktes oder den Ablauf von Bewerbungsverfahren sowie die Unterstützung bei allgemeinen Fragen. Hilfen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder eine Unterstützung im Erstkontakt mit potentiellen Arbeitgebern finden demgegenüber nur vereinzelt statt. Die Migrationsberater streben eine kompetente Beratung und engagierte Begleitung unter dem Aspekt des Empowerments der Beratungsinteressenten an. Die befragten Migrationsberater verfügen über zahlreiche Erfahrungswerte im Umgang mit Behörden und über notwendige Kompetenzen im Umgang mit ihrer Zielgruppe.¹⁴ Die Mehrheit von ihnen ist schon seit langem in diesem Feld tätig, und viele waren bereits vor der professionellen Beratungstätigkeit im Ehrenamt im Bereich interkultureller Initiativen engagiert. Im Hinblick auf eine umfangreiche Begleitung bei der Arbeitsmarktintegration kommen die Migrationsregeldienste dieser Aufgabe derzeit nicht gänzlich nach. Es fehlen Kapazitäten und Kenntnisse der komplexen Regelungen. Regeldienste nehmen sich der Thematik bislang nur punktuell an. Die Beratung in speziellen anerkennungsspezifischen Angelegenheiten übersteigt oft den Kompetenzbereich der Berater. Zwischen den Beratern und Arbeitgebern bestehen derzeit kaum Kontakte.

Entgegen einer migrationssensiblen Beratung seitens der Migrationsberatungsstellen sind die Beratungsangebote der Arbeitsvermittler und Anerkennungsstellen oft wenig auf individuelle Bedarfe spezialisiert. Teils werden Formen der Ansprache eingesetzt, die von der Zielgruppe nicht verstanden werden: So erweist sich beispielsweise der Einsatz computergestützter, informationsüberladener Präsentationen, das unkommentierte Austeilen von Gesetzestexten oder der Einsatz einer zielgruppeninadäquaten, voraussetzungsvollen Ausdrucksweise innerhalb der Beratungen und Informationsgespräche in der Regel als wenig zielführend.

Für die Förderung einer professionellen beruflichen Anerkennungsberatung wurde die Erstanlaufstelle als ein Teilprojekt im IQ-Landesnetzwerk ins Leben gerufen. Die für das südliche

¹⁴ Der Vernetzung mit den für die Klienten relevanten Akteuren und Anlaufstellen wird ein hoher Stellenwert beigemessen.

„Wir sind im ständigen Austausch, genau, wenn irgendjemand was nicht weiß, dann ruft man sich gegenseitig mal an, hast du so einen Fall schon mal gehabt und wie bist du da vorgegangen beziehungsweise wo kann man da nachlesen und das läuft alles sehr gut.“ (A7: 123-166)

Informelle Kontakte und gewachsene Kooperationsbeziehungen erweisen sich als wichtige Erfolgsfaktoren für die Kooperation:

„Da sind manchmal die ganz trocken im Gesetzbuch aufgeschriebenen Sachen halt nicht immer ausschlaggebend, sondern das Umgehen miteinander, dass man sich auch einen Namen gemacht hat, dass man Kontakte hat, dass man schnell mit möglicherweise einem Bereichsleiter vom Jobcenter telefonieren kann und dort eine direkte Anfrage stellen kann.“ (A7: 80-108)

Sachsen-Anhalt und damit für beide Modellregionen zuständige Erstanlaufstelle ist in der Stadt Halle angesiedelt. Für die Umsetzung der Beratung in den anderen Regionen des südlichen Sachsen-Anhalts wird ein regelmäßiges, mobiles Beratungsangebot geschaffen. Die Erstanlaufstelle bietet Interessenten eine individuelle Beratung und eine Verlaufsbegleitung bei der Berufsabschlussanerkennung an. Sie verschiebt und professionalisiert das Themenfeld der Anerkennungsberatung und gleicht damit bestehende Defizite bei den Migrationsberatern, Anerkennungsstellen und Arbeitsvermittlern aus. Sie übernimmt in der Praxis auch teils deren Beratungsaufgaben. Die Vermittlung an die Erstanlaufstelle funktioniert nach Einschätzung der befragten Interviewpartner. Die Erstanlaufstelle ist in ihrer Expertenfunktion ein fester Ansprechpartner für Berater und Behörden geworden. Es werden Schulungen zum Bundesanerkennungsgesetz für das Jobcenter umgesetzt und ein hohes Maß an Öffentlichkeitsarbeit betrieben, welche zugleich eine vernetzende Funktion innehat. Informationsblätter in neun Sprachen liegen bei verschiedenen Beratungsdiensten und den relevanten Institutionen aus.¹⁵ Die aktive Informationsarbeit, eine regelmäßige und zielgerichtete Bewerbung des eigenen Beratungsangebotes (unter anderem bei Bildungsträgern, die potentielle Anerkennungsinteressenten betreuen) sowie der Anspruch, auf Wünsche und Bedarfe der ortsansässigen Akteure einzugehen und entsprechende Angebote zu unterbreiten, führt zu einer hohen Auslastung.¹⁶ Dies bedingt wiederum verlängerte Wartezeiten für die Beratungsinteressenten, was sowohl von der Erstanlaufstelle selbst wie auch von Betroffenen als problematisch wahrgenommen wird. Daneben unterstreicht dieser Umstand den vorab dargelegten, hohen Bedarf professioneller Beratungsangebote in dem Handlungsfeld der Anerkennungsberatung sowie beruflicher Orientierung für (Neu)Zugewanderte, wie auch für Zuwanderungsinteressenten.

¹⁵ Die Termine der mobilen Beratung, die in den Landkreisen regelmäßig angeboten wird, finden sich unter anderem auf der Onlinepräsenz des sachsen-anhaltinischen IQ-Netzwerkes sowie auf der zentralen Homepage des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ).

¹⁶ Der Bekanntheitsgrad und die Inanspruchnahme der von der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd angebotenen Beratung sind sehr hoch. Hierzu die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd:

„Unsere mobile Beratung wird unterschiedlich beworben, da haben also viele Leute schon den Kontakt her bekommen und inzwischen läuft auch sehr viel über Empfehlung und Mundpropaganda.“ (A6: 33-50)

4.3 Prozess der Umsetzung und Qualifizierung

Innerhalb der Prozesskette dient der Teilprozess der Umsetzung und Qualifizierung zum Erwerb der formalen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Migranten. Hierzu gehören notwendige Zertifikate und Abschlüsse, entsprechende fachliche Qualifikationen, sprachliche Kompetenzen sowie praktische Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Auch die Vermittlung von Landes- und Arbeitsmarktkenntnissen, beruflicher sowie sprachlicher Maßnahmen lassen sich in dieser Phase verorten. In manchen Fällen ist eine Abstimmung mehrerer aufeinanderfolgender vorbereitender und weiterführender Maßnahmen erforderlich. Die Weiterbildungslandschaft ist der in der BRD am wenigsten normierte Bildungsbereich. Der Wandel von einer Angebots- zu einer Nachfrageorientierung führt zu einem teils schwer überschaubaren Portfolio an unterschiedlichen Angeboten und Aktivitäten, einem breiten Spektrum an Lern- und Veranstaltungsformen sowie verschiedenen Zertifizierungsformen, deren Aussagekraft für (Neu)Zuwanderer kaum übersichtlich ist.

Nur in spezifischen Bereichen, wie der beruflichen Weiterbildung, ist eine vorab erforderliche Akkreditierung der Anbieter die Regel. Die Bildungsanbieter, die wirtschaftlich ausgerichtete Angebote offerieren, setzen bestehende Qualifikationskonzepte nach allgemeinen Vorgaben um oder kreieren stattdessen wie auch ergänzend eigene Maßnahmen. Abbildung fünf fasst mögliche arbeitsmarktbezogene Qualifizierungsbedarfe von (Neu)Zuwanderern zusammen.

Abbildung 5: Mögliche (arbeitsmarktbezogene) Qualifizierungsbedarfe von (Neu)Zuwanderern

Sprachliche Qualifizierung		Formelle Anerkennung	Berufliche Qualifizierung		
Allgemein Unterschiedliche Niveaustufen (vgl. Anhang)	Berufsspezifisch		Anpassungs- Qualifizierungen bei nicht vollwertiger Gleichwertigkeit in Anerkennungsverfahren	Vermittlung/ Einstiegsbegleitung	Betriebliche Weiterbildung

Sprachliche Qualifizierung

Das Beherrschen der deutschen Sprache stellt einen zentralen Erfolgsfaktor für eine strukturelle Integration, die Möglichkeit zur Aufnahme sozialer Kontakte, den Bildungserfolg und die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt dar.¹⁷ Integrationskurse bieten eine erste allgemeine Orientierung, vermitteln einfache Sprachkenntnisse und bestehen zum überwiegenden Teil aus dem Unterricht der deutschen Sprache.¹⁸ Diese richten sich einerseits an (Neu)Zuwanderer, andererseits aber auch an schon länger in Deutschland lebende Zuwanderer. Abgeschlossen werden die Sprachanteile in den Integrationskursen mit standardisierten Sprachprüfungen zum Erlangen des Sprachzertifikates B1, welches als Voraussetzung für einen Daueraufenthalt sowie die Einbürgerung gilt.¹⁹

Neben den allgemeinen Integrationskursen liegen im urbanen Raum auch eine Reihe spezialisierter Angebote vor. Hierzu gehören beispielsweise Integrationskurse für Frauen. Fehlen die Voraussetzungen für die Teilnahme an regulären Integrationskursen, so können Alphabetisierungskurse belegt werden. Solche Angebote fehlen im Burgenlandkreis. Die Berechtigung zur Teilnahme an Integrationskursen richtet sich nach dem Aufenthaltsgesetz.²⁰

¹⁷ Ausreichenden, den Arbeitsplatzanforderungen entsprechenden Deutschkenntnissen, wird seitens aller befragten Akteure der Prozesskette eine zentrale Rolle zugesprochen. Hierzu zum Beispiel das Jobcenter Burgenlandkreis:

„Es gibt kaum einen Arbeitgeber, der jemanden einstellt, der nicht Deutsch spricht bei uns. Wir haben viel kleine und Mittelindustrie. In einem großen Unternehmen, da gehen hundert Leute bei 10.000 unter, merkt kein Mensch. Wenn ich einen kleinen mittelständischen Betrieb habe. Fünf Beschäftigte, zehn Beschäftigte. Dann fällt einer oder eine schon auf. Weil es ist überschaubar und wenn ich mich da nicht integriere, wenn ich mich da nicht einfüge in bestimmte Gegebenheiten habe ich verloren.“ (JB: 136-138)

¹⁸ Der Umfang der Sprachförderung innerhalb der Integrationskurse beträgt 600 Unterrichtsstunden. Für die Vermittlung von Kenntnissen zur kulturellen Orientierung und grundlegenden Werten der deutschen Gesellschaft ist hingegen ein wesentlich geringeren Umfang von nur 60 Stunden vorgesehen. Die inhaltliche Grundlage hierfür stellt das vom Goethe-Institut entwickelte Rahmencurriculum für Integrationskurse.

¹⁹ Die Integrationskurse schließen mit einer Sprachprüfung, dem „Deutschtest für Zuwanderer“ ab. Dieser gliedert sich in einen mündlichen sowie einen schriftlichen Prüfungsteil. Kursteilnehmer, die das geforderte Sprachniveau B1 nicht erreichen, und deren Sprachkenntnisse sich lediglich auf A2-Niveau befinden, können –nach einem entsprechenden Antrag– den Integrationskurs um bis zu 300 Stunden ausweiten.

Im Hinblick auf die Integrationskurse ergibt sich die Problematik, dass nicht alle Migranten für die Teilnahme anspruchsberechtigt sind und auch nicht jedem ein geförderter Deutschkurs zugewiesen wird. Für deutsche Staatsbürger und EU-Bürger gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf die Teilnahme. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zugelassen werden, müssen jedoch einen Teil der Kursgebühren selbst tragen. Für Migranten, die nicht über eine solche Berechtigung verfügen, ergibt sich dennoch häufig ein Finanzierungsproblem. Von Seiten der befragten Berater werden hierfür mehr Ressourcen gewünscht.²¹

Um diese Lücken – wenigstens ansatzweise – zu schließen, werden ehrenamtlich und mit Unterstützung der Wohlfahrtsverbände weitere Förderangebote zum Spracherwerb angeboten. Diese unterscheiden sich von dem systematischen Deutschunterricht, der von den Bildungsträgern angeboten wird, auch dahingehend, dass keine entsprechenden

²⁰ Die Berechtigung einer (geförderten) Teilnahme an Integrationskursen richtet sich nach dem Aufenthaltsstatus der Zugewanderten.

Spätaussiedler, die bereits vor dem 1. Januar 2005 einwanderten, sind berechtigt an einem Integrationskurs teilzunehmen, insofern sie nicht bereits anderweitig einen Sprachkurs der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen haben. Spätaussiedler, die nach dem 1. Januar 2005 eingereist sind, haben einen Anspruch auf eine kostenfreie Teilnahme an Integrationskursen.

Ausländische Staatsbürger, die ihren Aufenthaltstitel in Deutschland vor dem 1. Januar 2005 erhalten haben, sind grundsätzlich zur Teilnahme berechtigt, insofern noch freie Kursplätze verfügbar sind.

Die Teilnahme an Integrationskursen ist nicht notwendigerweise freiwillig motiviert, sondern kann auch auf behördliche Anweisung erfolgen.

Ausländische Leistungsempfänger aus dem Bereich des Arbeitslosengelds II können auch auf Anweisung der Ausländerbehörden zu einer Teilnahme verpflichtet werden. Eine Verweigerung kann entsprechende Sanktionen nach sich ziehen.

²¹ Die befragten Akteure stellen mehrheitlich fest, dass die Nachfrage nach Sprachförderangeboten auch bei jenen (Neu)Zuwanderern sehr groß ist, die keinen gesetzlich gesicherten Anspruch auf eine Teilnahme haben. Nicht allen Interessenten ist eine Teilnahme finanziell möglich. Die befragten Integrationskursträger versuchen in solchen Fällen ermäßigte Angebote zu unterbreiten. Geduldete Flüchtlinge, die lediglich über einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang verfügen, oder mitreisende Familienangehörige, die keinen Anspruch auf einen geförderten Deutschkurs haben, können jedoch auch die reduzierten Kosten häufig nicht tragen. Hierzu ein Migrationsberater, der ehrenamtliche Deutschförderangebote für Zugewanderte koordiniert:

„Wir könnten zehn oder zwanzig Deutschkurse gebrauchen. Wir würden die füllen ohne Mühe, also so ist der Bedarf.“(A7: 85-95)

Qualifikationsnachweise erworben werden können, weshalb sie nur teils einen adäquaten Ersatz stellen können.

Die in Integrationskursen vermittelten Kenntnisse sind nicht primär darauf ausgerichtet, sofort im Anschluss einen qualifizierten Arbeitsmarktzugang zu ermöglichen. Zielsetzung ist es, den Teilnehmern eine grundlegende, alltagspraktische Verständigung zu ermöglichen. Für eine berufliche Integration wird darüber hinaus eine weiterführende Sprachpraxis erforderlich. Aufbauend auf den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge können die dort erworbenen sprachlichen und gesellschaftlichen Qualifikationen in berufsbezogenen Deutschkursen um arbeitsplatzbezogene Deutschkompetenzen ergänzt werden. Seit 2008 wird hierfür bei entsprechenden Bildungsträgern das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte und durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge koordinierte Programm der „berufsbezogenen Deutschkurse“ umgesetzt.²² Die Kurse vermitteln vertiefende arbeitsmarktrelevante Sprachkenntnisse sowie darüber hinaus auch (länderspezifische) fachbezogene Kompetenzen, die in spezifischen Berufsfeldern relevant werden.²³ Trotz ihrer

²² Der Europäische Sozialfonds ist das wichtigste Finanzierungsinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung von Maßnahmen zur Erwerbsintegration in den Mitgliedstaaten.

²³ So beschreibt ein Anbieter die von ihm umgesetzten Maßnahmen zur berufsbezogenen Deutschförderung wie folgt:

„Inhalt dieser Kurse ist eh berufsbezogenes Deutsch, also Deutsch zu erlernen mit einem speziellen Wortschatz, was gerade berufsbezogenes Deutsch belangt. Zum Beispiel werden die Teilnehmer im Vorfeld gefragt, in welchem Bereich sie denn tätig waren oder tätig sein möchten. Da gibt es bestimmte Tätigkeitsfelder und am Beispiel, wenn jemand sagt, ich möchte gerne in einem Büro arbeiten oder in einer kaufmännischen Abteilung, dann gibt es natürlich ganz speziell da das Vokabular zu diesem Bereich, zu diesem Berufsbereich. Es gibt auch ganz viele, die im Handwerk arbeiten möchten, da muss ich natürlich ganz andere Begrifflichkeiten ja erläutern oder dann auch erlernen, damit ich auch in diesem Beruf arbeiten kann. Also ganz speziell auch auf die Teilnehmer zugeschnitten.“ (C3: 49-58)

Die Bildungsträger haben sich auf die Vermittlung bestimmter Berufsgruppen spezialisiert, die verstärkt nachgefragt werden. Für die Vermittlung in Praktika bedienen sich die Einrichtungen vor allem ihres bestehenden Netzwerks. Hierbei sind die Kontakte zu Wirtschaftsakteuren unterschiedlich ausgeprägt, so dass sich die Vermittlung in Maßnahmen der Arbeitserprobung unterschiedlich schwierig gestaltet.

„Wichtige Bereiche sind bei uns Wirtschaft und Erziehung, Pflege, Gesundheit, Soziales. Und hier ist am Ende der Maßnahme immer eine Vermittlung in ein Praktikum geplant. Wir arbeiten sehr eng mit fast allen sowohl Beratungsstellen als auch Bildungsträgern usw. zusammen, um denen einen Praktikumsplatz zu vermitteln oder sie ganz und gar in Arbeit zu vermitteln. Da haben wir hier sehr viele Ansprechpartner aus den verschiedenen Bereichen, die uns da helfen können, wenn die Leute eben sprachlich soweit sind.“ (C1: 22-30)

inhaltlichen Heterogenität verbindet die berufsbezogene Deutschförderung in der Regel die Vermittlung spezieller sprachlicher Kenntnisse mit einem praktischen Einsatz der erworbenen Kenntnisse, wobei Praktika sowie Betriebsbesichtigungen üblich sind. Förderberechtigt sind bei der Teilnahme Arbeitssuchende mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus, die finanzielle Leistungen erhalten, sowie jene, für die der Besuch des Kurses dem Erhalt eines Arbeitsplatzes dient.

Die befragten Integrations- und Sprachkursträger sind im Bereich der sprachlichen Qualifizierung für (Neu)Zuwanderer erfahren und im Umgang mit der Zielgruppe qualifiziert. Wie auch die regionalen Beratungsstrukturen sind die Integrations- und Sprachkursträger, die nicht primär auf eine Vermittlung in Arbeit und Kontakte zu Arbeitgebern ausgerichtet sind, eher untereinander und mit Integrationsakteuren vernetzt. Daneben pflegen sie Kontakte zur öffentlichen Arbeitsverwaltung im Hinblick auf die Maßnahmenfinanzierung und gelegentlich

In einigen Fällen erfolgt eine gezielte Vermittlung. Andere Bildungsträger verfolgen hier den Ansatz, dass die Teilnehmer sich eigenständig um einen von ihnen angestrebten Praktikumsplatz bemühen sollen und die Einrichtungen nur im Bedarfsfall vermitteln. Seitens der Einrichtungen wird dies damit begründet, dass bei der Suche zentrale Kompetenzen und Erfahrungen erworben werden:

„Ja die Teilnehmer sind natürlich auch bei uns angehalten oder Inhalt dieses Projektes ist ein Praktikum, das mindestens sechs Wochen geht. Dieses Praktikum suchen sich die Teilnehmer je nach ihren Interessen selber aus und natürlich eh mit Hilfe dann, dass die Teilnehmer das Praktikum machen können, also werden wir schon alle mithelfen. Und ich bin ja nicht alleine in diesem Kurs, sondern habe auch meine Mitarbeiter und Dozenten, die diesen Kurs dann am Ende durchführen, ja, Praktikum. Dann haben wir noch mehrere Betriebsbesichtigungen, das ist noch Inhalt und eh gewünscht, also so viel Praxis wie möglich natürlich. Das Ziel ist eigentlich, dass für jeden Teilnehmer am Ende vielleicht ein Arbeitsplatz dabei rumkommt, das ist ja das wichtigste an der ganzen Sache, was natürlich nicht der Fall ist. Aber es soll so sein.“ (C3: 81-90)

Hierbei zeigt sich, dass unter den befragten Bildungsträgern, die diese Strategie verfolgen, kaum etablierte Kontakte zu Wirtschaftsakteuren vorliegen, die eine Vermittlung erleichtern könnten.

„Eigentlich helfen bei uns in der Praktikumszeit nur die Vereine, die auch tatsächlich mit den jeweiligen Migranten zusammenarbeiten. Also Wirtschaftsunternehmen oder große Unternehmen, wo Teilnehmer ja Praktikum machen können, sind fast gar nicht bereit irgendeinen Migranten zu nehmen, nicht mal für ein Praktikum geschweige denn für einen Arbeitsplatz.“ (C3: 94-99)

Einige Bildungsträger verbinden hierbei die berufsbezogene Sprachvermittlung mit einer Einbindung der Teilnehmer in herkunftsunabhängige Maßnahmen, welche in den Einrichtungen für andere Zielgruppen angeboten werden:

„Fachsprache heißt hier sowohl expliziter Deutschunterricht Fachsprache, aber auch die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden die Kurse, die für Deutsche schon laufen, besuchen können. Und das finde ich, ist eine sehr gute Sache, dass sie sich in die Kurse mit den Deutschen zusammen reinsetzen dürfen.“ (C1: 100-106)

auch mit den Ausländerbehörden. Integrations- und Sprachkursträger äußern häufig Schwierigkeiten, Einsatzstellen für Praktikaeinsätze zu finden. Hier wird oft auf Kooperationspartner, andere Bildungsträger oder Wohlfahrtsverbände zurückgegriffen, was bei diesen Akteuren entgegen den aktuellen Entwicklungen (vgl. Kapitel 2), den bestehenden Eindruck eines für (Neu)Zugewanderte eher verschlossenen Arbeitsmarktes verstärkt.

Neben sprachlicher Qualifizierung stellt die Gleichwertigkeitsüberprüfung der im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie deren formelle Bescheinigung eine zentrale Herausforderung der dritten Prozessphase dar.

Formale Anerkennung

Die verschiedenen Anerkennungsstellen für die jeweiligen Abschlüsse und Berufe stehen durch das nationale Anerkennungsgesetz, durch das viele Migranten erstmals einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren erhalten, vor der Aufgabe, ihre Verwaltungsverfahren an die neue Rechtslage anzupassen. Einige Anerkennungsstellen wurden ebenso wie viele Beratungsstellen neu installiert und müssen sich erst einarbeiten, wobei gewisse Anlaufschwierigkeiten bestehen. Die Anerkennungsverfahren berücksichtigen bei der Gleichwertigkeitsüberprüfung allein formal dokumentierte Ausbildungsnachweise. Auch die Arbeitserfahrung wird anhand vorliegender Unterlagen abgeglichen. Die Beschaffung der Informationen bezüglich der ausländischen Abschlüsse für die Überprüfung der Ausbildungsdauer und der Inhalte auf Gleichwertigkeit stellt für die Anerkennungsstellen eine zentrale Herausforderung dar, nicht zuletzt da viele Zugewanderte im Hinblick auf hierfür notwendige Dokumente bestenfalls über Teilnachweise verfügen.²⁴

Perspektivisch sind sich die regionalen Anerkennungsstellen den Herausforderungen der Realisierung von Nachqualifikation(en) bei etwaigen Teilanerkennungen bewusst. Hier wird derzeit jedoch noch nichts unternommen, um bestehende Handlungspraktiken zu optimieren. Bei der Mehrheit der befragten Anerkennungsstellen liegen Anfragen bislang nur in Einzelfällen

²⁴Alle befragten Anerkennungsstellen äußerten ähnliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Anerkennungsverfahren im Hinblick auf die Gleichwertigkeitsüberprüfung ausländischer Abschlüsse:

„Das Problem ist, dass wir sämtliche Ausbildungen überprüfen müssen und feststellen müssen, ob die an deutschen Ausbildungen gleichwertig sind. Das ist nicht immer ganz einfach, weil wir die einzelnen Ausbildungsgänge nicht vor Ort kennen, sondern nur auf Unterlagen angewiesen sind und versuchen anhand von Stundenübersichten und Fächerübersichten zu prüfen, wobei wir natürlich immer nicht hundertprozentig wissen, was tatsächlich Inhalt der einzelnen Fächer ist. Wenn wir überhaupt nicht klar kommen mit ausländischen Ausbildungen, haben wir auch die Möglichkeit bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB), das ist eine Einrichtung der Kultusministerkonferenz, nachzufragen. Allerdings, derzeit ist es so, dass die ZAB nur Auskunft darüber gibt, ob eine abgeschlossene Ausbildung vorliegt und ob die zu einer deutschen Ausbildung äquivalent ist. Also keine Einzelprüfung – wir sind ja bei ausländischen Bildungsabschlüssen noch dazu verpflichtet, Defizitprüfungen zu machen, das heißt, festzustellen, wo konkret Defizite liegen, und für diese Defizite kann auch eine Kenntnisprüfung stattfinden, wo jemand diese Kenntnisse auch durch Berufstätigkeit praktisch ausgleichen kann. Und diese Defizitprüfung macht die ZAB derzeit nicht. Es ist geplant, dass sie das irgendwann mal unternimmt, aber derzeit machen das alle Bundesländer eigenständig und das kann dazu führen, dass es unterschiedliche Entscheidungen in den einzelnen Bundesländern gibt. Und das ist für die Sachbearbeiter hier ausgesprochen schwierig.“ (D3: 14-32)

vor. Es fehlt an Erfahrungen mit der Umsetzung von Anpassungsqualifizierungen. So findet sich bei der HWK zum Zeitpunkt der Befragung kein einziger bereits abgeschlossener Antrag. Die Verweisberatung bei der IHK ist nicht mit einer vollen Stelle ausgestattet, da sich diese aufgrund geringer Beratungsanfragen nicht lohnt. Geringe Anfragen tragen generell dazu bei, dass die Relevanz der Anerkennungsthematik in den regionalen Kammern im Vergleich zu anderen Bereichen eher gering ausgeprägt ist.

Das Landesverwaltungsamt stellt unter den betrachteten Anerkennungsstellen im Hinblick auf die hier große Anzahl der anfragenden Personen eine Ausnahme dar. In den letzten zwei Jahren wurden je ca. 400 Approbations- und Berufserlaubnisse im akademischen Bereich erteilt. Seitens der Einrichtung wird eine zu geringe Anzahl an Sachbearbeitern für eine professionelle Umsetzung beklagt, was lange Bearbeitungszeiten bzw. Antragserstprüfungen bedingt. Letztendlich wird jeder vierte vorgelegte Antrag sofort beschieden. In vielen Fällen fehlen bei der Einreichung der Unterlagen wichtige Dokumente, die seitens der Anerkennungsstelle erst nachgefordert werden müssen. Die überwiegende Mehrheit der Antragsteller erhält nach Angaben des Landesverwaltungsamtes nach Abschluss des Verfahrens eine Anerkennung, nachdem fehlende Unterlagen nachgereicht oder fehlende Qualifikationsbestandteile durch Maßnahmen der Nachqualifizierung, den Nachweis entsprechender Berufserfahrung oder das Bestehen einer Gleichwertigkeitsprüfung nachgeholt wurden. Die Anfragen an das Landesverwaltungsamt erfolgen meistens direkt von den Interessenten sowie durch private Arbeitsvermittler.

Berufsbezogene Qualifizierung

Die aktivierende und fachliche berufsbezogene Weiterbildung hat insbesondere die Aufgabe, zwischen den Anforderungen des Beschäftigungssystems und den Qualifikationen der Arbeitnehmer ausgleichend zu wirken.

Allgemein haben Instrumente der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zum Ziel, durch Aktivierung und Qualifizierung die Chancen der Teilnehmer für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Solche Maßnahmen werden von zugelassenen Weiterbildungsträgern umgesetzt.

Zu den vielfältigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsverwaltung (auf Grundlage des SGB III und SGB II) zählen grundsätzlich alle geförderten Aktivitäten, die dem Zweck dienen, die Eingliederung in Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit zu verbessern und Vermittlungschancen Arbeitsloser wie auch von Arbeitslosigkeit Bedrohter zu erhöhen (hierunter fallen Maßnahmen wie Beratung, Coaching, die Förderung von Arbeitsgelegenheiten durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt in Privatunternehmen, öffentlich geförderte Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der Grundsicherung, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Existenzgründerseminare oder berufliche Qualifizierungsmaßnahmen). Der Bildungsgutschein ist ein verbreitetes, individuelles Förderinstrument zur Bildungsfinanzierung, mit dem Antragsteller zertifizierte Maßnahmen bei entsprechenden Bildungsträgern besuchen können. Akkreditierte Bildungsträger unterbreiten hier entsprechende Angebote an Jobcenter oder Jobcenter schreiben Maßnahmen aus. Des Weiteren können Bildungsanbieter Konzepte einreichen. Die Teilnehmer werden in der Regel durch das Jobcenter vermittelt. Das hat für die Bildungsträger den Vorteil, dass die aufwändige Akquise von Teilnehmern entfällt. Da deren Beteiligung einen Pflichtcharakter aufweist, kann es unter Umständen zu Motivationsproblemen kommen. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass oft gewisse Mindestteilnehmerzahlen erreicht werden müssen, die jedoch nicht immer gefunden werden können. Sind die Kurse hingegen mit zu vielen Personen belegt, dann kann es zur Beeinträchtigung der Lernprozesse kommen. Daneben bestehen Maßnahmen, die – nach erfolgreicher Vorabqualifizierung durch andere Bildungsträger – die (Weiter-)Vermittlung und eine individuelle Begleitung fokussieren.

Im Hinblick auf die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne der Prozesskette der Arbeitsmarktintegration von (Neu)Zuwanderern zeigt sich eine zunehmende Vielfalt und

inhaltliche wie methodische Ausdifferenzierung. So finden sich neben traditionellen Gruppenmaßnahmen modularisierte und individuelle arbeitsplatznahe Angebote.²⁵ Zugleich erfolgt eine Konzentration auf „rentable“ (geförderte oder nachgefragte) Bereiche.²⁶

Die Teilnahme an geförderten Qualifizierungsmaßnahmen ist nicht allen (Neu)Zuwanderern gleichermaßen zugänglich: Wie auch im Hinblick auf eine Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen ergibt sich für Zugewanderte ohne einen gesicherten Aufenthaltsstatus die Schwierigkeit, dass eine entsprechende finanzielle Förderung in der Regel erst dann erfolgt, wenn der entsprechende Aufenthaltsstatus einen längerfristige oder dauerhaften Verbleib in der BRD ermöglicht. Zugewanderte mit ungeklärtem oder ungesichertem Aufenthaltsstatus sind von einer geförderten Teilnahme in der Regel ausgeschlossen. Ohne eine entsprechende Förderung können die Kosten nur von einer geringen Anzahl Betroffener getragen werden, was tendenziell einen Ausschluss dieser Zuwanderergruppen von den Maßnahmen bewirkt. Die Diskrepanz zwischen den teils gering motivierten Seminarteilnehmern -die zu einer Teilnahme verpflichtet werden- und motivierten Personen ohne Teilnahmeberechtigung, wird von der

²⁵ So ein Bildungsträger, der individuelle Maßnahmen in Absprache mit den Arbeitgebern umsetzt:

„Es gibt keine DIN-Maßnahmen in dem Projekt, sondern es wird abgesprochen mit den Arbeitgebern. Also, wir haben Verkäuferinnen dabei, die spezielle Sachen im Fleischereibedarf noch mal lernen müssen, weil Partyservice noch mit angeboten wird. Wir haben Friseurinnen dabei, die dann direkt zu Beautyberaterinnen qualifiziert werden sollen, weil da mehr Augenmerk darauf gelegt wird. Wir haben Zahntechniker dabei, die noch keine CNC-Qualifizierung haben, also das richtet sich wirklich an den Arbeitsplatz. Also, wir haben keine Weiterbildung fertig, sondern die wird jedes Mal neu erarbeitet in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. (...) Es geht um die Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also wir schauen uns die Arbeitgeber an. Uns sprechen auch Arbeitgeber an, wenn es spezielle Arbeitsplätze sind, wo Qualifikationsbedarf noch besteht. Den perfekten Bewerber gibt es nicht und manche spezielle Sachen werden auch in der Ausbildung nicht unbedingt vermittelt und unsere Aufgabe ist es nun, die Bewerber für diesen Arbeitsplatz zu qualifizieren.“ (C8: 4-29)

²⁶ Die heterogenen Problemlagen und die Schwierigkeit eine ausreichende Teilnehmerzahl zu finden, um die notwendigen Fördervoraussetzungen zu erfüllen, werden für Bildungsträger, die vorwiegend gruppenbezogene Maßnahmen anbieten, als Hindernis gesehen, entsprechende Maßnahmen anzubieten.

„Die Teilnehmerzahl macht uns einen Strich durch die Rechnung, also ich kann nicht warten bis ich 10, 12 Teilnehmer für einen Förderkurs habe, um zu beginnen. Dann warten die Leute länger als ein Jahr und dann sind die weg. Das heißt für uns gestaltet sich der Unterricht insofern schwieriger vielleicht als in Ballungszentren darin, dass wir also ständig sehr heterogene Gruppen haben und nur mit Differenzierung arbeiten müssen.“ (C5: 68-73)

Mehrheit der befragten Integrationskursträger als problematisch gesehen.²⁷

Mehrheitlich verfügen die Integrations- und Sprachkursträger, ähnlich den Migrationsberatern, kaum über ausgeprägte Kontakte zu Arbeitgebern oder anderen wirtschaftsnahen Akteuren, sind in beiden Regionen jedoch fest in den entsprechenden Integrationsstrukturen verankert. Demgegenüber pflegen Bildungsanbieter, die Maßnahmen zur Arbeitslosigkeitsbekämpfung, (berufs-)fachliche Weiterqualifizierungen oder berufliche Erstausbildungen anbieten, mit regionalen Arbeitgebern und der öffentlichen Arbeitsverwaltung eine enge, vermittlungsbasierte Zusammenarbeit.²⁸ Die Vermittlung in Maßnahmen, die den Teilnehmern zur Arbeitserprobung dienen und die entsprechenden Einsatzstellen nur geringfügige Ressourcen abfordern, oder sich gar als profitabel erweisen, wird von den befragten wirtschaftsnahen Bildungsträgern als unkompliziert beschrieben. Seitens der Sprachanbieter wird eine Vermittlung der betreuten Teilnehmer in Praktika demgegenüber als eher problematisch wahrgenommen. Dies gilt besonders für eine Vermittlung zu Unternehmen der Privatwirtschaft. Alle Bildungsträger verweisen darüber hinaus darauf, dass sich eine Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sich gegenüber der Vereinbarung zeitlich befristeter Maßnahmen zur Arbeitserprobung, weitaus schwieriger gestaltet (Vgl. Kapitel 4.4).

In Halle steht Menschen mit Migrationshintergrund ein breites Angebot an verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung, die von zahlreichen Bildungsträgern umgesetzt werden. In der urbanen Modellregion gibt es hier zahlreiche Anbieter, und teils

²⁷ Neben zu großen Teilnehmerzahlen, die aus entsprechenden Förderbedingungen resultieren, behindert die teils mangelnde Motivation jener (Neu)Zuwanderer, die zur Teilnahme verpflichtet wurden, die Umsetzung der Maßnahmen und gefährdet deren Erfolg. Von den befragten Bildungsträgern werden in diesem Zusammenhang Verbesserungsvorschläge unterbreitet:

„Also mein Wunsch wäre, dass man zum einen da die Teilnehmerzahl vielleicht runternimmt; zum anderen würde ich mir wünschen, dass man die Berechtigung Deutsch zu lernen aber auch an Forderungen knüpft. In welcher Form weiß ich nicht, wir hatten das auch schon mal im Netzwerk diskutiert, ob es möglich ist, zum Beispiel Anreize zu schaffen, die Motivation zu steigern, indem man einen Bonus vergibt, wenn ein bestimmtes Ziel erreicht wurde.“ (C5: 338-343)

²⁸ Zu Vorteilen vorliegender Kontakte zu Unternehmen bei der Vermittlung der Maßnahmenteilnehmer in Praktika, äußert sich ein Bildungsträger:

„In der Region Halle Saale ist es eigentlich auf Grund unseres, ich kann schon sagen, sehr gut ausgebauten Netzwerkes relativ einfach, wenn es um einen Praktikumsplatz geht.“ (C10: 291-300)

Mehrfachangebote verschiedener Bildungsträger, zwischen denen Interessenten wählen können (so im Hinblick auf Integrationskurse, Maßnahmen des Spracherwerbs oder allgemeine klassische Weiterbildungs- und Einstiegsangebote wie Bewerbungstraining). Parallel dazu haben die meisten Bildungsträger weitere spezialisierte Angebote entwickelt, was dazu beiträgt, eine mögliche Konkurrenzsituation abzumildern. Häufig findet eine abgestimmte Zusammenarbeit zwischen Sprachkursträger und Qualifikationskursträger im Hinblick auf die Begleitung einzelner Personen statt. Hier bestehen etablierte und gewachsene Arbeitsbeziehungen zwischen den beteiligten Bildungsträgern. Umso spezifischer die erforderliche Maßnahme und umso weiterführender das angestrebte sprachliche Qualifizierungsniveau ist, umso seltener kommen auf Gruppen ausgelegte, kursförmige Maßnahmen zustande. Die Mehrheit der befragten Weiterbildungsträger entwickelt und praktiziert im Hinblick auf die Bewältigung dieser Problematik bereits Alternativen. So werden modulare Maßnahmen, (onlinebasierte) Fernlehrgänge sowie weitere individuelle Maßnahmen angeboten.

In der ländlichen Modellregion finden sich im Vergleich zum urbanen Raum quantitativ weniger Qualifizierungsangebote für (Neu)Zuwanderer. Auch sind sie weniger ausdifferenziert als in der städtischen Region. Hier liegt eine kleinere Trägerlandschaft vor. Überregionale Bildungsanbieter können sich ohne eine regionale Zweigstelle kaum etablieren, die regionalen Bildungsträger sind einzig in den Städten ansässig. Zuwanderer müssen für eine Teilnahme an den Qualifizierungsangeboten häufig weite Anfahrtswege in Kauf nehmen.²⁹ Dies gestaltet sich sowohl für nichterwerbstätige wie auch für beruflich eingebundene Zuwanderer als schwierig. Erfolgreiche Integrationsbeispiele zeigen, dass sich in der ländlichen Region begleitende Vermittlungsangebote als besonders aussichtsreich für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration, besonders bei einer Vermittlung in KMU, erweisen; beispielsweise durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für Arbeitgeber sowie durch eine gezielte Vermittlung mit

²⁹ Zur Schwierigkeit der Umsetzung von Gruppenmaßnahmen bei einem geringen Migrantenanteil äußert ein Bildungsträger:

„In Weißenfels und Naumburg ist die Zahl der Migranten einfach höher, das heißt, die Integrationskurse sind dort zum Teil mit 15 bis 20, 21 Teilnehmern voll. Hier in Zeitz ist es viel weniger, also da bewegen wir uns so zwischen 10 und 15. Am Standort Zeitz gestaltet es sich besonders schwierig, die Kurse voll zu kriegen. Wir haben hier im Burgenlandkreis besonders in der Region Zeitz Bedarf an Alphabetisierung, allerdings sind die Teilnehmer mit diesem Bedarf so gering, dass wir keine Kurse beginnen können. Eine zweite Problematik ist: Es gibt auch Kunden, die eine Berechtigung zur Teilnahme haben, diese aber entweder nicht wahrnehmen möchten oder nicht wahrnehmen können.“ (C5: 29-31)

Unterstützung der Bildungsträger, die in der Tradition von Maßnahmen zur Arbeitslosigkeitsbekämpfung stehen. Diese übernehmen eine vermittelnde Rolle zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern. Hierdurch tragen sie zum Abbau von Unsicherheiten auf Seiten der einstellenden Unternehmen bei. Arbeitssuchende profitieren wiederum von den entsprechenden Unternehmenskontakten der Bildungsträger und deren Expertise.

4.4 Einstieg in eine abhängige bzw. selbstständige Erwerbstätigkeit

Nachdem notwendige Qualifikationen und Kompetenzen erlangt und die Gleichwertigkeitsprüfung der im Ausland erworbenen Abschlüsse vollzogen wurde, folgt der Einstiegsprozess in die Erwerbstätigkeit. Diesen Prozess entsprechend den Kompetenzen und beruflichen Zielen der (Neu)Zuwanderer gelungen zu gestalten, stellt die zentrale Herausforderung der vierten Phase dar.

Die Organisation einer entsprechenden Verweisberatung und Übergangsbegleitung erweist sich als besonders bedeutend. Zentrale Akteure dieser Phase sind dabei in beiden Modellregionen die öffentliche Arbeitsverwaltung, die Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Träger der Grundsicherung.

So wurden beispielsweise in Halle zwei Angebotstage für Migranten, Bildungsträger sowie interessierte Arbeitgeber umgesetzt, infolgedessen einige Arbeitsverhältnisse zustande kamen.³⁰

Die Vermittlungsarbeit der öffentlichen Arbeitsverwaltung beginnt in der Regel mit der Feststellung erforderlicher beruflicher und persönlicher Kompetenzen (Potentialanalyse). Hieraus werden Vermittlungsstrategien erarbeitet und in Eingliederungsvereinbarungen festgehalten. In der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit können sich Interessenten eigenständig über freie Stellen informieren. Die Vermittlungstätigkeiten der Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter werden oftmals durch finanzielle Eingliederungsleistungen unterstützt. Auch Unternehmen können beispielsweise über sogenannte Eingliederungszuschüsse in den Genuss einer entsprechenden finanziellen Förderung kommen, wenn sie Arbeitslose mit Vermittlungsschwierigkeiten einstellen. Darüber hinaus kann die Agentur für Arbeit die Aufnahme einer Selbstständigkeit fördern. Allerdings wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis potentiellen Gründungsvorhaben gegenüber bevorzugt. Allgemein agiert die Agentur für Arbeit zurückhaltender als die Jobcenter.

³⁰ Das Motto im Jahr 2012 lautete „ Bildung kennenlernen“; im Jahr 2013 „Integration in den Arbeitsmarkt“

Bei der Vermittlung wird sich vorab bemüht, die Ansprüche der Arbeitgeber abzuklären und passende Bewerber zu stellen, was aber nur bedingt gelingt. Das Jobcenter bietet Migranten die klassischen Arbeitsmarktinstrumente an.³¹ Im Bereich Arbeitgeberservice sind im Burgenlandkreis momentan 18 Mitarbeiter tätig, die sich um die regionalen Arbeitgeber – insbesondere aus dem KMU-Bereich, die mit etwa 9.000 Unternehmen vertreten sind – kümmern. Die Vermittlung potentieller Arbeitnehmer an zu besetzende Arbeitsstellen, die direkt und persönlich durch das Jobcenter koordiniert werden, verspricht – vergleichbar der begleitenden Vermittlung durch entsprechende Bildungsträger – durch den Abbau von Unsicherheiten auf der Seite der Arbeitgeber, höhere Erfolgchancen als Vermittlungen über Stellenangebote außerhalb der Jobcenter.

³¹ So beschreibt das Jobcenter des Burgenlandkreises seine Arbeitsweise:

„Wir haben, im Einzelfall, die ganz normalen Arbeitsvermittler, wir haben die Fallvermittler und wir haben den Arbeitgeberservice. Und dort haben wir wirklich in Einzelfällen, was ich mich jetzt erinnern kann, das waren jüngere Männer, begleitet über fast ein ganzes Jahr und praktisch von null an, wo sie bei uns erst mal den Antrag gestellt haben, bis sie integriert wurden in ein Unternehmen, in eine Firma. Und das war dann wirklich eine individuelle Betreuung, die aber auch deutsche Bürger genauso kriegen, wenn sie es brauchen.“ (JB: 266-288)

Im Hinblick auf erfolgreiche Vermittlungsstrategien wird besonders die individuelle Begleitung hervorgehoben:

„Wir schicken also keinen Kunden los sagen, geh mal da hin, bewirb dich. Machen wir nicht. Weil das bringt nichts. Weil die Arbeitgeber hatten eine Zeit lang, wie soll ich es denn sagen, eine Flut von Leuten, die dort hingegangen sind und sagten, ich brauche einen Stempel, dass ich mich beworben habe. Und wir machen auch eines nicht: Wir verlangen nicht von unseren Kunden, dass die 20 Bewerbungen im Monat uns nachweisen. Richtige, gute Sachen mit Leuten, die das nun wollen, können, passieren über persönlichen Kontakt. Und nicht nur einmal sondern bei manchen wirklich öfters, weil zwischen der Aufnahme eines Arbeitsplatzes, eines Arbeitsangebotes und der Realisierung vergehen manchmal schon ein paar Monate. Und wir müssen ja wirklich gucken, und das ist unser Ziel eigentlich, dass wir diejenigen zusammen bringen, die auch zusammen passen. Ja, manchmal dauert es halt wirklich länger. Der Arbeitgeber schaut sich diejenige, denjenigen an unter Umständen auch mal mit einer Probearbeit, um zu gucken, ob die Möglichkeit überhaupt gegeben ist, ob was daraus wird. Die Arbeitssuchenden werden an die Hand genommen, auf Deutsch gesagt, und zum Arbeitgeber gebracht. Im Beisein von Kollegen von uns. Damit auch wir sehen, passt es zum Arbeitgeber, passt es nicht. Anschließend, wenn man das nicht gemacht hat, hört man vom Arbeitgeber dieses, vom Bürger hört man jenes. Passt nicht. Also wird in diesen Fällen dort begleitende Vorstellung gemacht und vom Grundsatz her, sagen wir mal in 80 Prozent der Fälle, passt es nachher, dass der Arbeitssuchende, egal ob Migrant oder Nicht-Migrant mit dem potentiellen Arbeitgeber klarkommt. Wie man so schön sagt, die Chemie muss erst einmal stimmen am Anfang und das sprachliche wird dann oftmals während der Tätigkeit nachgeholt. Also da haben wir relativ wenige Probleme. Und haben auch die ganzen Jahre jetzt nie irgendwo etwas auf den Tisch bekommen, wo speziell am Migrantenhintergrund irgendwas hinderlich gewesen wäre am Markt. Ausnahme Sprache, ganz klar.“ (JB: 471-512)

Im Hinblick auf die Vermittlungstätigkeit wird seitens der befragten Akteure hervorgehoben, dass eine direkte Kontaktherstellung zu den Arbeitgebern und eine längerfristige Begleitung der einstellenden Unternehmen sowie der dorthin vermittelten Arbeitskräfte als ein wichtiger Erfolgsfaktor fungiert. Die Gestaltung der Übergangsbegleitung erweist sich in beiden Modellregionen jedoch derzeit als ausbaufähig.

Neben der zentralen Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltung in dieser Prozessphase tragen Initiativen von Bildungsträgern dazu bei, einen Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu fördern.

Hierbei werden projektgeförderte Angebote zum Ausgleich fehlender regelfinanzierter Strukturen immer bedeutender. Die aktuell umgesetzten Maßnahmen werden in der Regel angenommen und nachgefragt, so die befragten Jobcenter. Innovative und erfolgreiche Ansätze einer längerfristigen Übergangsbegleitung für Migranten und Betriebe werden derzeit fast ausschließlich auf der Ebene zeitlich befristeter Modellprojekte erprobt. Europäische Förderstrukturen (wie die ESF-Förderung) werden, seit dem Rückgang der nationalen Maßnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt mit der Instrumentenreform zum 1.4.2012, zunehmend bedeutender. Die Initiative der Beantragung von ESF-Projekten erfolgt in der Regel seitens der Bildungsträger. Die Jobcenter beteiligen sich teils durch eine Bereitstellung finanzieller Mittel oder die Gewährung einer Co-Finanzierung der umgesetzten Maßnahmen. Weiterhin übernimmt das Jobcenter teilweise die Vermittlung geeigneter und motivierter Teilnehmer, deren Freistellung und weitere Absicherung der Grundsicherungskosten und anfallenden Auslagen. Kooperationsverträge zwischen den Bildungsträgern und dem Jobcenter legen die jeweiligen Förderinstrumente fest.

Im Hinblick auf die Unterstützung der Migranten beim Einstieg in eine Selbstständigkeit bzw. bei der Begleitung nach vollzogener Gründung findet sich ausschließlich in der urbanen Modellregion ein entsprechendes Beratungs- und Qualifizierungsangebot. Dieses ist jedoch zeitlich befristet und wird vollständig mit Mitteln des europäischen Sozialfonds bzw. über Landesmittel finanziert. Im ESF-finanzierten Projekt Ex-Migra werden Migranten bei einem Einstieg in die Selbstständigkeit unterstützt. Hierfür werden Seminare, persönliche Beratungen aber auch Rechts- und Steuerberatungen angeboten.

Behörden und wirtschaftliche Akteure, die (Neu)Zuwanderer bestenfalls als eine von zahlreichen anderen Zielgruppen ansprechen, verwenden im Gegenzug zu Akteuren der Integrationsarbeit eher seltener eine migrationssensible Ansprache. Der praktische Umgang ist hierbei eher der Gefahr zwischenmenschlicher Unsicherheiten und gegenseitiger

Missverständnisse ausgesetzt. Im Umgang der Behörden mit Zugewanderten zeigen sich im Hinblick auf eine offenere Haltung und erhöhte Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Thematik allgemein positive Entwicklungstendenzen. Daneben finden sich auch weiterhin Defizite im behördlichen Handeln und der Gestaltung entsprechender Kundenkontakte, die nicht der Vorstellung einer Willkommenskultur entsprechen. Eine mangelnde interkulturelle Sensibilität in den Behörden wird seitens der Berater, besonders im Umgang mit Klienten mit unzureichenden Sprachkenntnissen und im Hinblick auf kulturelle Besonderheiten, als problematisch gesehen. Dieser Umstand erfordert eine professionelle Begleitung der Klienten und Vermittlung interkultureller Kompetenzen in den Einrichtungen, was in beiden Modellregionen durch Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der interkulturellen Sensibilisierung bereits in Anfängen umgesetzt wird. Entsprechende Maßnahmen zur Sensibilisierung aller arbeitsmarktrelevanten Akteure werden beispielsweise durch das IQ-Netzwerk mit Rückgriff auf einen etablierten Trainerpool und freie Trainer angeboten. Die Schulungsinhalte werden vorab mit den beteiligten Akteuren besprochen und mit dem Anspruch konzipiert, dass sie praxisbezogen und an den Bedarfen der Akteure orientiert sind. Hier liegen langjährige Erfahrungen mit der Konzeption und Umsetzung interkultureller Trainings vor. Jobcenter und arbeitsmarktrelevante Akteure als Zielgruppe wurden erst 2011 mit der Integration in die IQ-Förderstruktur eingeschlossen. Die für die Akteure kostenfrei umgesetzten Schulungen werden unterschiedlich angenommen.³²

Die befragten Akteure der Integrationsarbeit, arbeitsmarktnah agierende Bildungsträger sowie auch die Kammern, befürworten - aufbauend auf bereits bestehenden oder theoretisch erdachten Erfolgsbeispielen – den Ausbau einer begleitenden Unterstützung der aufnehmenden Unternehmen zur Unterbindung oder dem Abbau möglicher Konfliktpotentiale bei der Einbindung von (Neu)Zugewanderten. An anderen benannten Beispielen wird deutlich, dass eine solche Unterstützung nicht in allen Unternehmen notwendig ist, da ein Teil der Unternehmen bereits eine entsprechende Willkommenskultur praktiziert (Vgl. Goldenberg/ Sackmann 2014).

³² Mit dem Jobcenter der Stadt Halle (Saale) liegen feste Vereinbarungen zur Durchführung entsprechender Schulungen vor.

4.5 Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit

Die letzte Phase der Prozesskette der Arbeitsmarktintegration umfasst den Prozess der Festigung und Weiterentwicklung der Erwerbschancen mit dem Ziel einer nachhaltigen Erwerbsintegration.

Einstellende Unternehmen müssen bei der Integration von Zugewanderten unter Umständen mit einem Mehraufwand rechnen. Dennoch wird eine erhöhte Integrationsherausforderung von Vielen vorab nicht mitbedacht. Dieser Umstand birgt vermeidbare Konfliktpotentiale und kann innerbetriebliche Integrationsprozesse erschweren. Zur Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen einer Integration in den Betrieb eignen sich bedarfsorientierte innerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenzen.

Zur Weiterentwicklung bestehender Kompetenzen der (Neu)Zuwanderer eignen sich in dieser Prozessphase betriebliche oder außerbetriebliche Begleitungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote. Die Initiative zur Weiterbildung kann auf Veranlassung der Arbeitgeber erfolgen. Auch aus dem individuellen Interesse der Mitarbeiter an beruflicher oder allgemeiner Weiterbildung heraus kann eine Beteiligung an entsprechenden Bildungsmaßnahmen angestrebt werden. Im Segment der betrieblichen und unternehmensbezogenen Weiterbildung ist eine wachsende Anzahl von Weiterbildungseinrichtungen aktiv. Das vielseitige Angebot fachspezifischer oder klassischer Weiterbildungsinhalte richtet sich dabei sowohl an Arbeitnehmer wie auch Unternehmen. Um den Anforderungen der Unternehmen zu genügen, werden seitens der Bildungsträger auf Betriebserfordernisse ausgerichtete Qualifizierungsangebote in enger Abstimmung mit den beauftragenden Unternehmen entwickelt.

5. Einschätzung der regionalen Prozesskettengestaltung in Halle und im Burgenlandkreis

In der städtischen Modellregion gestalten sich die Netzwerkarbeit, die Umsetzung von Qualifikationsangeboten und auch die Betreuung der Klienten für Berater leichter als in der ländlichen Region, in der die großen Entfernungen umsetzungs- bzw. betreuungshinderlich wirken.

Der Erfolg oder Misserfolg interorganisationaler Kooperationen hängt nicht nur von der Bereitschaft und dem Engagement der einzelnen Netzwerkakteure ab. Er erfordert auch entsprechende günstige Rahmenbedingungen der vertikalen Integration durch ideelle und finanzielle Förderung durch Politiken übergeordneter Ebenen (Diller 2002: 148). Durch seine regen Aktivitäten in den letzten Jahren ist das IQ-Netzwerk zu einem wichtigen Akteur für weiterführende regionale Kooperationen geworden. Mit dem Ziel, einen Zusammenschluss in der Region weiter zu befördern, findet ein regelmäßiger Austausch über neuere Entwicklungen im Feld, die Erarbeitung gemeinsamer Qualitätsstandards, die Erstellung einer gemeinsamen Homepage und weitere Aktivitäten statt. Das Landesnetzwerk IQ fördert dabei neben der Schaffung entsprechender Unterstützungsstrukturen, beispielsweise die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" mit der mobilen Beratung, die Aufklärungsarbeit, Imagekampagnen sowie die Vernetzung mit der Landespolitik und relevanten Akteuren in den Regionen. Die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" ist in beiden Modellregionen bekannt und sehr aktiv. Sie professionalisiert das Feld der Migrationsberatung im Hinblick auf eine Anerkennungsberatung. Hierbei verfolgt sie einen Expertenanspruch. Seitens der Behörden liegen zunehmende Anfragen vor. Es wurde viel Werbung betrieben, wodurch der Bekanntheitsgrad nicht nur in den bearbeiteten Regionen gestiegen ist, sondern auch überregional Beachtung fand. Hieraus resultiert jedoch auch eine hohe Auslastung, die die Kapazitäten schnell ausreizt, und somit lange Wartezeiten bei der Terminvergabe produziert. In den Landkreisen gestaltet sich die Beratungsarbeit als besonders anspruchsvoll, da etablierte Netzwerkkontakte und eine regionale Einbindung fehlen. Lange Anfahrtswege erschweren eine Präsenz in den Regionen. Die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" und das IQ-Netzwerk sind unter den befragten Akteuren, außer bei einigen der befragten Arbeitgeber, in beiden Modellregionen bekannt und werden von den Behörden und Kammern angefragt. In beiden Regionen funktioniert eine Weiterleitung an die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung".

Abbildung 6 fasst die Ausgangsbedingungen und Integrationsherausforderungen in urbanen und ländlichen Räumen vergleichend zusammen.

Abbildung 6: Integrationsbedingungen im urbanen und ländlichen Raum im Vergleich

	Stadt	Land
Sichtbarkeit der Problemlage	Höher, es gibt allgemein mehr Migranten, Zuwanderung ist etablierter, in einigen Arbeitsmarktsegmenten (Bspw. Wissenschaft) gibt es eine zunehmende Arbeitsmigration	Geringer, es gibt allgemein weniger Migranten, die Migrantenpopulation ist stark durch Zuweisung geprägt
Reaktion der Behörden	Der Wandel zu Willkommensbehörden ist gegenüber dem ländlichen Raum weiter fortgeschritten	Der Wandel zu Willkommensbehörden ist gegenüber dem urbanen Raum geringer fortgeschritten
Gestaltung der Netzwerkarbeit	Einfacher, basierend auf bestehenden Kontakten und Erfahrungen, da das Integrationsnetzwerk seit langem in der Stadt etabliert ist	Schwieriger, da die Beteiligung für Akteure ressourcenaufwändiger ist und das Integrationsnetzwerk noch nicht so lange besteht
Umsetzung von Beratungsangeboten	Einfacher, da konzentriert, vernetzte Integrationsakteure und regional angesiedelte Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung"	Schwieriger, da regional weit verteilt, mobile Beratung als Zwischenlösung muss sich regional erst etablieren und kann nicht immer vor Ort sein
Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen	Einfacher, da regional konzentriert, höhere Nachfrage durch mehr Migranten	Schwieriger, da regional weit verteilt, geringere Nachfrage durch kleinen Migrantenanteil

Trotz der vergleichsweise geringen Anzahl an Betroffenen finden sich bei der Betrachtung der Prozesskettengestaltung erfolgsversprechende Initiativen und Handlungsideen zur gezielten Förderung einer Arbeitsmarktintegration (Neu)Zugewanderter, die Anknüpfungspunkte für die Ausgestaltung weiterer Maßnahmen stellen und sich bereits bewähren. Handlungsfelder einer Integrationsförderung ergeben sich im Hinblick auf eine zielgruppensensible Begleitung der Migranten (4.1), beim behördlichen Umgang mit (Neu)Zuwanderern (4.2), bei der Übergangsbegleitung in den Arbeitsmarkt und bei Strategien im Umgang mit dem Problem

geringer Fallzahlen (4.3) sowie bei der Bewältigung der Problematik der eingeschränkten Angebotslage in ländlichen Regionen (4.4).

Eine systematisierte Übersicht zu Qualifizierungsangeboten, auf welche die an der Prozesskette beteiligten Akteure zurückgreifen könnten, fehlt bislang. Die Einrichtung einer qualifizierten Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung", die eine zielgerichtete Verweisfunktion wahrnehmen kann, bewährt sich, da hier ein Überblick über entsprechende Strukturen vorliegt und Informationen systematisiert aufgearbeitet sind.

Vermittlungen von Hilfe sowie Beratungen nehmen einen großen Stellenwert innerhalb der Arbeit der Integrationskoordinatorin in der städtischen Modellregion ein, während sie im Burgenlandkreis eher nur in Einzelfällen vorkommen. Hier melden sich zumeist Dritte im Namen der potentiellen Hilfsbedürftigen. Durch eine geringe Anzahl ansässiger (Neu)Zuwanderer stellt die Sensibilisierung der einheimischen Bevölkerung für die Thematik einer interkulturellen Öffnung einen zentralen Arbeitsschwerpunkt der Integrationskoordinatorin dar.

5.1 Bestehende Unterstützungsstrukturen sind nicht vorrangig auf eine berufliche Begleitung ausgerichtet

Besonders im Hinblick auf eine formelle Anerkennung, mögliche Weiterqualifizierungsbedarfe oder die Notwendigkeit einer Umorientierung, deren Vorteile sich den (Neu)Zuwanderern nicht immer gleich erschließen, wird deutlich, wie wichtig eine migrationssensible Beratung zur beruflichen Integration ist. Sie bildet das Fundament, auf dem seitens der (Neu)Zuwanderer überhaupt Versuche unternommen werden, entsprechende Vorhaben aktiv anzugehen. Eine solche Beratung ist nur dann effektiv, wenn in diesem Rahmen alle in der Prozesskette benannten Aspekte eine entsprechende Berücksichtigung erfahren.

In beiden Regionen finden die Beratungsinteressenten in der Regel schnell einen Zugang zu den entsprechenden Unterstützungsstellen. Die Nutzung des Internets und eine zielgruppengerechte, gebündelte Darstellung regionaler Angebote bewähren sich bei der Erstsprache. Ein Großteil der Beratungsinteressenten wird durch andere Migranten auf bestehende Angebote verwiesen, die in beiden Regionen in der Regel als kompetent und hilfreich wahrgenommen werden. Die Migrationsberater weisen bei der individuellen Begleitung der Klienten in der Regel ein hohes persönliches Engagement auf. Standard für Akteure der Migrationsarbeit ist die Zusammenarbeit mit Integrationskoordinatoren und lokalen Netzwerken. In beiden Regionen gibt es eine etablierte und funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Regeldiensten der Migrationsberatung. Auch innerhalb der einzelnen Beratungsstellen tauschen sich die Mitarbeiter in regelmäßigen Treffen über aktuelle Fälle und Problemstellungen aus. Um eine professionelle Beratungstätigkeit sicherzustellen, bildet sich die Mehrheit der befragten Berater regelmäßig im Hinblick auf fachliche sowie beraterische Kompetenzen fort. Dies erfolgt auf Eigeninitiative oder im Rahmen trägerinterner oder trägerübergreifender Weiterbildungsveranstaltungen.

Die Migrationsberater sind mit regionalen Angeboten zur Sprachförderung vertraut. Eine umfangreiche Berufsberatung oder Beantwortung spezifischer Fragen im Hinblick auf die Anerkennungsgesetzgebung oder Qualifizierung übersteigt jedoch oft den Kompetenzbereich der Berater. Für eine Beratung in diesen Bereichen sind sie selbst auf leicht zugängliche Informationen angewiesen. Neben hierfür umgesetzten Weiterbildungen seitens der Träger und eigener Informationsbeschaffungsbemühungen greifen die Migrationsberater auf entsprechende Publikationen des IQ-Netzwerkes sowie auf netzbasierte Informationsplattformen zurück. Mit ihrer Einrichtung gingen die Berater dazu über, sich in

speziellen Fragen Expertise bei der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd“ einzuholen.

Auf (Neu)Zuwanderer spezialisierte Angebote der etablierten Integrationsakteure fokussieren vorrangig aufenthalts- und sozialrechtliche Fragestellungen. Eine Fachkräfteperspektive auf Zuwanderung ist bislang bei der Mehrheit der Bildungsträger und Migrationsberater nicht präsent.

Seitens einiger Migrationsberater und Bildungsträger werden Initiativen ergriffen, eine Arbeitsmarktintegration von (Neu)Zuwanderern durch eine Vermittlung in den zweiten oder ersten Arbeitsmarkt zu fördern. So wird auf Initiative eines Bildungsträgers ein Lotsenprojekt von und für Zugewanderte im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit umgesetzt.³³

Ein weiteres Beispiel stellt ein LOS-finanziertes Projekt zur Umsetzung von sozialpädagogischen Praktika für (Neu)Zuwanderer im KITA-Bereich dar. Die Teilnehmer bekamen im Anschluss die Möglichkeiten einer berufsbegleitenden Ausbildung in regionalen Einrichtungen. Einige wurden in eine schulische Ausbildung vermittelt, was ohne die Umsetzung des Projektes nicht denkbar gewesen wäre.

Die Implementierung einer informierten und interkulturell sensiblen Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" als Ergänzung bestehender Beratungsangebote bewährt sich in beiden Modellregionen. Sie wird von allen befragten Akteuren als eine sinnvolle, ergänzende Struktur gesehen. Hierbei zeigt sich eine steigende Nachfrage, die sich auf bestehende Beratungsbedarfe -die sich derzeit nicht sicher beziffern lassen-, einen steigenden Bekanntheitsgrad der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" sowie ihre kompetente Arbeit zurückführen lässt. Viele verweisen eigene Beratungsklienten an die Servicestelle oder holen sich hier Expertise für die eigene Arbeitspraxis. Dies führt bei der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche

³³ Mehrheitlich wählt das Jobcenter die Teilnehmer aus, was von den Bildungsträgern kritisch bewertet wird:

„Das läuft nicht mehr so wie das vor Jahren angedacht war. Heute werden die Teilnehmer per Bescheid zugewiesen. Also, wir können dann schon mal dem Jobcenter gegenüber äußern, wir brauchen jemanden in dem Projekt für die französische Sprache als Beispiel oder für die arabische Sprache. Aber letzten Endes entscheidet dann das Jobcenter per Bescheid und sollte dann jemand keinen triftigen Grund haben, wenn er nicht in diesem Projekt mitarbeiten möchte, dann wird sanktioniert.“ (A5: 24-47)

Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd“ zu einer hohen Auslastung trotz personeller Erweiterung. Die Beratung wird auch seitens der Klienten stark nachgefragt.

Von Seiten der Migrationsberater wird eine stärkere Vernetzung mit den behördlichen Akteuren begrüßt und angestrebt. In diesem Zusammenhang stellen die Migrationsberater kritisch fest, dass die Kooperationsbestrebungen bislang überwiegend einseitig, durch alleinige Initiative der Integrationsakteure, vorangetrieben werden, während nicht primär auf (Neu)Zugewanderte ausgerichtete Akteure sowie Arbeitgeber erst von einem Mehrwert entsprechender Kooperation überzeugt werden müssen.³⁴

³⁴ Die Problematik wird von einer Migrationsberatungsstelle folgendermaßen festgehalten: *„Die eigentliche Herausforderung besteht darin, dass es zwei gesellschaftliche Bereiche gibt, die gewöhnt sind zusammenzuarbeiten. Das sind die arbeitsmarktrelevanten Akteure, die überhaupt nicht gewöhnt sind und noch gar keine Kenntnisse haben in dem Sozialbereich, und in der Regel rennt der soziale Bereich den arbeitsmarktorientierten Akteuren hinterher und versucht eine Arbeitsbasis zu schaffen. Nach meiner Wahrnehmung gibt es da tatsächlich kaum Verbindungen, die arbeitsmäßig belastbar sind. Es gibt da nach wie vor diese Lücke zwischen dem sozialen Bereich und dem arbeitsmarktorientierten Bereich. Und das ist das größte Hemmnis.“ (A3: 97-106)*

5.2 Langsamer Wandel Richtung Willkommenskultur

Während aktive Akteure, vor allem Integrationsbeauftragte und das IQ-Netzwerk, die Entwicklung der Prozessketten vorantreiben, agieren die Anerkennungsstellen als wichtige Akteure in diesem Prozess bislang eher passiv. In der öffentlichen Arbeitsverwaltung sowie den Ausländerbehörden finden langsam Veränderungen in Richtung Willkommenskultur statt.³⁵

Ausländerbehörden

In der städtischen Modellregion ist der Wandel zur Willkommensbehörde in Richtung interkulturelle Öffnung sehr viel weiter fortgeschritten als in der ländlichen Modellregion. Die Ausländerbehörde im Burgenlandkreis hat sich dieser Thematik bislang wenig geöffnet, trotzdem sie an Akteure der Migrationsberatung sowie an das Integrationsnetzwerk angeschlossen ist und trotzdem einige Mitarbeiter an interkulturellen Trainings teilgenommen hatten. Sie sieht sich weiterhin eher in einer Ordnungsfunktion und gemäß ihres Auftrages nicht als aktiver Förderer arbeitsmarktausgerichteter Migration und der Arbeitsmarktintegration (Neu)Zugewanderter.³⁶

Allgemein kommt der Arbeitsmigration neben anderen Fällen wie bspw. der humanitären Aufnahme auch in der Stadt eher nachrangige Relevanz für die Ausrichtung des behördlichen

³⁵ So äußern beispielsweise die befragten Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltung in beiden Regionen den Anspruch an ihr Handeln, (Neu)Zugewanderte den Einheimischen gleichberechtigt zu behandeln:

„Wir sagen halt, das sind Bürger wie jeder andere auch. So werden sie auch behandelt mit im Gespräch vielleicht eins oder zwei speziellen Abstufungen dazu, je nachdem, was da an Decklagen da ist, an Hintergrund. Aber ansonsten sind es ganz normale Bürger. Wie die Deutschen auch.“ (JB 165-168)

Dieser Anspruch kann in der Praxis nicht immer eingelöst werden. Es findet sich weiterhin die Notwendigkeit der Vermittlung durch Migrationsberater und einer weiterführenden Begleitung interkultureller Öffnungsprozesse durch Akteure der interkulturellen Sensibilisierung.

³⁶ Die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten mit entsprechendem Aufenthaltsstatus wird befürwortet, jedoch ist sich die Ausländerbehörde in diesem Zusammenhang stellenweise noch zu wenig ihrer wichtigen Stellung im Integrationsprozess und im Hinblick auf die Gestaltung einer regionalen Willkommenskultur bewusst:

„Da gibt es ja jetzt diese große Kampagne, die Ausländerbehörden sollen weg von dem reinen Ruf der Ordnungsbehörde, vielmehr hin zur Willkommensbehörde. Ich habe mich leider noch nicht damit beschäftigt. (...) Also es ist für uns ein bisschen schwierig, weil wir als Ausländerbehörde ja wirklich auch ein Stück weit nur für die aufenthaltsrechtlichen Entscheidungen zuständig sind und nicht für die arbeitsrechtliche Situation, sage ich jetzt mal.“ (ABB: 71-80)

Handelns zu.³⁷ Kulturelle oder religiöse Probleme werden im urbanen Raum seitens der befragten Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltung sowie der Ausländerbehörden im Vergleich zum Burgenlandkreis seltener angesprochen.

Anerkennungsstellen

Obgleich sich in den letzten Jahren eine zunehmende Offenheit der Kammern für eine Auseinandersetzung mit der Zuwanderungsthematik zeigt, agieren die mit der Umsetzung der Anerkennungsverfahren beauftragten Anerkennungsstellen bislang eher passiv, als die Gestaltung des Anerkennungsprozesses aktiv voranzutreiben. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass die Anerkennungsstellen bisher kaum an die bestehenden Integrationsstrukturen angebunden sind und in den Integrationsnetzwerken bislang bestenfalls als passive Akteure mitwirken, auch wenn seitens des Netzwerks aktive Bestrebungen bestehen, die Anerkennungsstellen zur verstärkten Mitarbeit zu motivieren. So werden diese regelmäßig in Form von Rundschreiben oder Einladungen zu Workshops, Fachtagungen oder Auswertungstreffen über aktuelle Entwicklungen informiert. Seitens der Anerkennungsstellen liegen Angebote vor, den Anerkennungsinteressenten den Verfahrensprozess allgemein zu erläutern und entsprechend erforderliche Dokumente oder Kosten zu benennen. Solche Angaben erweisen sich in der Praxis jedoch bislang häufig als unzureichend, sodass viele Interessenten im Anschluss eine weiterführende individuelle Beratung und Unterstützung beim Ausfüllen entsprechender Unterlagen benötigen. Als ausbaufähig erweist sich auch die

³⁷ Dies resultiert nicht zuletzt aus dem, im Vergleich zu anderen Migrationsformen, geringeren Aufkommen arbeitsmarktorientierter Zuwanderung. Hierzu die Ausländerbehörde der Stadt Halle:

„Das einzige große Projekt, was wir in der letzten Zeit hatten, war der chinesische Verpackungsbetrieb, der hier aufgebaut wurde, wo es im Prinzip auch darum ging, chinesische Arbeitskräfte, die als Vorgesetzte dort arbeiten oder als diejenigen, die erstmal die Maschinen montieren und die Arbeiter anlernen oder so was. Das war eigentlich die große letzte Baustelle, die wir hatten und ansonsten halt Wissenschaftler und Studenten.“ (ABH: 329-334)

Da im akademischen Bereich regelmäßig und zunehmend Anfragen erfolgen, pflegt die Ausländerbehörde Halle enge Kontakte zur hiesigen Universität und den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen. Nach entsprechender Einladung und vorliegendem Stellenangebot erfolgt die Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis in diesem Bereich vergleichsweise unkompliziert. Im Falle der Beantragung einer Niederlassungserlaubnis sind seitens der Ausländerbehörde hingegen Anfragen bei anderen Behörden erforderlich, was zu einer längeren Bearbeitungszeit führen kann.

Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Integrationsarbeit mit den Anerkennungsstellen, die bislang bestenfalls formell in den Integrationsnetzwerken mitwirken und bei der Umsetzung des Anerkennungsverfahrens mit verschiedenen Anlaufschwierigkeiten zu kämpfen haben. Eine erfolgreiche Gestaltung temporärer Zuwanderung wird auch seitens der Anerkennungsstellen als zunehmende Herausforderung formuliert, da beobachtet wird, dass temporäre und arbeitsmarktbezogene Zuwanderung verstärkt an Bedeutung gewinnt. Es wird erkannt, dass diese neue Situation einer entsprechenden Gestaltung bedarf. Hieraus haben sich jedoch keine entsprechenden Handlungsinitiativen entwickelt. Ein Bewusstsein dafür, in diesem Prozess eine zentrale Rolle einzunehmen, ist noch nicht bei allen Anerkennungsstellen entstanden. Eine aktive Bewerbung der Anerkennungsverfahren fehlt. In strukturellen Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Anerkennungsverfahren verorten die Anerkennungsstellen Gründe ihres ausbaufähigen Engagements in diesem Bereich. Zugleich stehen sie auch symptomatisch für den geringen Stellenwert der Problematik in den Einrichtungen im Vergleich mit anderen zu bearbeitenden Themenfeldern. Schwierigkeiten zeigen sich darin, dass die zuständigen Stellen durch zu viele Anfragen teils überlastet sind und über zu geringe personelle Ressourcen für eine schnelle Bearbeitung verfügen. Bei der Mehrheit der Anerkennungsstellen liegt aber bislang lediglich ein minimales Aufkommen an Anfragen vor. In diesen Fällen, wo eine routinierte Auseinandersetzung nicht ausgebildet werden kann, verstärkt die geringe Fallzahl der Anfragen möglicherweise das bestehende Desinteresse an der Thematik. Aus der aktuell geringen Anzahl an Anfragen wird eine geringe Relevanz abgeleitet. Nachholbedarf besteht auch bei der Umgestaltung der strukturellen organisationsinternen Abläufe, die lange Bearbeitungszeiten produzieren. Anlaufschwierigkeiten bei der Gestaltung der Anerkennungspraxis zeigen sich darin, dass die Zuständigkeiten und Abläufe teils noch nicht entsprechend bekannt sind. Verzögerungen in der Bearbeitung werden dann produziert, wenn die Anerkennungsstellen Zuständigkeiten und Abläufe untereinander erst klären müssen.

Arbeitsvermittler

In beiden Modellregionen haben (Neu)Zuwanderer seitens der öffentlichen Arbeitsverwaltung gegenüber anderen Gruppen keine besonders hohe Priorität bei der Integration in bestimmte Maßnahmen. In den Einrichtungen gibt es autorisierte Vertreter, die sich mit der Thematik in der Einrichtung befassen und entsprechende Netzwerkbeziehungen pflegen. So hat die öffentliche Arbeitsverwaltung in ihrer Arbeitspraxis vor allem mit Partnern zu tun, die nicht im Besonderen für Integrationsbelange zuständig sind, sondern sich allgemein mit Bereichen befassen, die eine Arbeitsmarktintegration tangieren. Behördliche Bereiche, die auch Belange von (Neu)Zuwanderern umfassen können, sind u.a. der Bereich Sicherung zum Lebensunterhalt oder der Bereich Sucht- und Schuldnerberatung.

In beiden Modellregionen bestehen Kontakte zwischen Akteuren der öffentlichen Arbeitsverwaltung und den Integrationsakteuren, wobei im Hinblick auf ein aktives Engagement im Integrationsnetzwerk unterschiedliche Ausprägungen der Kooperationsintensität bestehen. In der städtischen Region hat sich eine entsprechende Zusammenarbeit bereits etabliert. Hier liegen verfestigte Formen der Zusammenarbeit, wie beispielsweise durch eine wöchentliche soziale Sprechstunde vor, wobei ein Mitarbeiter des Teams den Beratern als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Es besteht die Möglichkeit, ohne eine vorherige Terminvereinbarung wichtige Angelegenheiten für die Klienten vor Ort zu klären, auch ohne dass diese hierbei persönlich mitkommen müssten. Dieses Angebot wird als sehr effektiv wahrgenommen und auch rege genutzt, um personengebundene Problematiken mit den Sachbearbeitern zu klären. Fallübergreifende Fragestellungen werden in den Arbeitskreistreffen sowie in Arbeitstreffen mit der Geschäftsführung besprochen.

In Halle bestehen gewachsene funktionierende Kontakte zwischen Jobcentern und Migrationsakteuren. Die für den Themenbereich zuständige Teamleiterin des Jobcenters kennt sich sehr gut mit der Akteurslandschaft aus und ist entsprechend vernetzt. Im Netzwerk der Stadt Halle besteht eine enge Kooperation mit der Integrationsbeauftragten und zwischen den einzelnen Fachgruppen. Zu Beratungsstellen für Migranten pflegt das Jobcenter ein besonders enges Verhältnis. Die Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und den Integrationsakteuren wurde in den letzten Jahren durch das aktive Engagement der Berater und Integrationsbeauftragten sowie interkulturelle Schulungen durch die Jugendwerkstatt vorangetrieben. Es haben sich funktionierende Arbeitswege etabliert. Das Jobcenter vermittelt regelmäßig auch Klienten an die Berater und die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration -

Berufliche Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd. Auch andere Behörden, wie das Sozialamt, stellen gelegentlich Anfragen.

Zwischen der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd und den Jobcentern besteht eine gute Zusammenarbeit. Mehr als die Hälfte der Beratungskunden wird vom Jobcenter in Halle vermittelt. Auch zwischen der Ausländerbehörde und Akteuren der Integrationsförderung besteht in der städtischen Modellregion ein guter Kontakt, was unter anderem auch auf die Einbindung im Integrationsnetzwerk zurückzuführen ist.³⁸ So ist in den Fachgruppen des Integrationsnetzwerks stets ein zentraler Vertreter der Behörde vertreten.

Zwischen dem Jobcenter und den Beratungsstellen finden halbjährliche Treffen statt. Mit den Fallmanagern der Jobcenter, das sich im Burgenlandkreis unter kommunaler Trägerschaft befindet, besteht auch in der ländlichen Region eine gute Zusammenarbeit.

Auch wenn auf diesem Gebiet bereits sichtbare Erfolge erzielt werden konnten, erweist sich die Förderung und Verfestigung einer - über lediglich symbolische Beteiligung - hinausgehenden Einbindung behördlicher Akteure in Integrationsaktivitäten, in beiden Modellregionen als eine andauernde Herausforderung. Dieser wird seitens der zuständigen Integrationskoordination aktiv nachgegangen.

Arbeitgeber

Als besonders vorteilhaft für den gesamten Verlauf des Integrationsprozesses erweist sich, wenn Arbeitgeber

- sich aktiv für eine Anerkennung einsetzen,
- bei den erforderlichen Behördenkontakten unterstützend wirken,
- den Anerkennungsprozess der im Ausland erworbenen Qualifikationen begleiten
- nach der Ankunft in der Region eine Einarbeitungszeit gewähren sowie
- die Teilnahme an notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen und fördern.

³⁸ So äußert sich beispielhaft eine Migrationsberatungsstelle über die als positiv wahrgenommene Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde:

„Wir haben auch einen guten Draht zur Ausländerbehörde, also in Halle, muss man sagen, ist die Ausländerbehörde nicht so schlecht wie in anderen Landkreisen oder auch in anderen Großstädten. Die Ausländerbehörde ist hier sehr offen auch mit uns zu reden, man bekommt die Information, die man haben möchte.“ (A7: 130-133)

Wenn ein akuter Einstellungsbedarf besteht, der Arbeitsbeginn eine hohe Priorität für die einstellenden Einrichtungen aufweist und entsprechende unternehmerische Ressourcen vorhanden sind, dann begleiten die Personalabteilungen die Organisation der notwendigen Anerkennungsprozesse.³⁹ In solchen Fällen bitten die Anerkennungsstellen die Antragsteller um eine Entbindung von der Schweigepflicht gegenüber den Personalabteilungen, um dadurch über den aktuellen Sachstand informieren zu können. In der Praxis geht ein solches Engagement derzeit lediglich von einzelnen Arbeitgebern aus.⁴⁰

³⁹ Hierzu das Landesverwaltungsamt:

„Die Krankenhäuser warten händeringend, dass wir eine Berufserlaubnis oder Approbation erteilen, rufen oft hier an und setzen sich sehr stark dafür ein, dass die Verfahren beschleunigt werden, damit diejenigen ihren Dienst so schnell wie möglich antreten können. (D3: 212-218)

⁴⁰ Dies lässt sich, so eine Anerkennungsstelle, auf erhöhte Anforderungen für die Unternehmen und damit einhergehende Unsicherheiten zurückführen:

„Viele mittelständische Unternehmen und kleinere Unternehmen hätten durchaus Interesse, Menschen mit Berufsabschlüssen aus anderen Ländern einzustellen, die dann vielleicht aus anderen Ländern auch herkommen, die dann vielleicht auch anzuwerben und das ist aber eben als Region nicht so attraktiv oder als Arbeitgeber. Also, da muss man ein bisschen mehr Eigeninitiative entfalten als Unternehmen, auch wenn man jemanden dann dort hinbekommen möchte und dann ist auch die Integrationsleistung, die da zu erbringen ist, ein bisschen schwieriger und ein bisschen nicht immer so einfach.“ (D2: 272-285)

5.3 Einbindung in herkunftsunabhängige Qualifikationsmaßnahmen

Die geringe Fallzahl und große Heterogenität der Qualifikationsbedarfe seitens der (Neu)Zuwanderer wird von vielen Akteuren als ein Problem wahrgenommen, das ein Zustandekommen von seminar- oder kursbasierten Maßnahmen, die eine Mindestteilnehmerzahl voraussetzen, erschwert.⁴¹

Zahlreiche Praxisbeispiele aus den Modellregionen zeigen anknüpfungsfähige Strategien im Umgang mit der Problematik kleiner und heterogener Gruppen im Hinblick auf eine Gestaltung von Qualifikationsmaßnahmen. Hierbei handelt es sich um gemischte Maßnahmen, die (Neu)Zuwanderer sowie Deutsche zusammenbringen, wobei erstere bei Bedarf eine zusätzliche Unterstützung erfahren. Daneben finden sich erfolgreiche Maßnahmen einer Übergangsbegleitung für Arbeitssuchende und Unternehmen sowie individuelle Qualifizierungsmaßnahmen.

Das Jobcenter Halle hat Teamleiter als zuständige Ansprechpartner für die Thematik der Arbeitsmarktintegration für Zugewanderte in der Einrichtung. Ansonsten werden (Neu)Zuwanderer aufgrund ihrer geringen Anzahl in den unterschiedlichen Integrationsteams mitbetreut. Auch im Burgenlandkreis werden seitens der Jobcenter keine separaten Maßnahmen für die Zielgruppe der (Neu)Zuwanderer umgesetzt.⁴² Die Integration in Qualifizierungsmaßnahmen mithilfe von individuellen Bildungsgutscheinen und die Unterstützung einstellender Arbeitgeber durch Eingliederungszuschüsse haben sich dem Eindruck der Fallbeauftragten nach bewährt. Als Bestandteil der gängigen Vermittlungspraxis werden Neu(Zuwanderer) so gezielt an ausgewählte zertifizierte Bildungsträger verwiesen. Hierbei wird seitens des Jobcenters die etablierte Kooperation mit regionalen Bildungsträgern

⁴¹ In der geringen Fallzahl wird von einigen Interviewpartnern eine Herausforderung im Hinblick auf die Umsetzung von Fördermaßnahmen gesehen:

„Der springende Punkt ist ja, dass man immer schaut, wie viel Aufwand betreibe ich und wie viel Nutzen habe ich ja davon. Und wir haben da natürlich in Sachsen-Anhalt das Problem, dass wir ja gar nicht die Riesenzahlen haben (...).“ (D1: 463-497)

⁴² Hierzu das Jobcenter Burgenlandkreis:

„Mit dem sogenannten Eingliederungszuschuss, wo wir für eine bestimmte Zeit sogenannte Minderleistung dem Arbeitgeber erstatten können. Auch hängt es wieder von der Person ab, von den Einschränkungen, die da sind. Das kann mal drei Monate mit 30 Prozent sein, das kann sechs Monate 50 Prozent sein. Je nach Person, die da hinget. Und da spielt es auch wieder keine Rolle, ob deutscher Bürger oder Migrationshintergrund.“ (JB: 297-316)

gegenüber externen Angeboten präferiert.⁴³ Allen Kunden stehen unabhängig von der nationalen Herkunft die gleichen Unterstützungsleistungen zu. Hinsichtlich der Gewährung von Unterstützungsleistungen mit der Zielsetzung einer Arbeitsmarktintegration wird eine mit Deutschen gleichwertige Behandlung angestrebt. Wenn die hierfür notwendigen Voraussetzungen vorliegen, wird versucht, Zugewanderte in das klassische Angebot von Arbeitsmarktinstrumenten zu integrieren.

Bildungsträger, die in Tradition der Maßnahmen zur Arbeitslosigkeitsbekämpfung stehen, entwickeln und erproben Instrumente zur zielgerichteten individuellen Kompetenzerweiterung und anschließenden Vermittlung in Arbeit. Die Angebote sind gleichermaßen für Zugewanderte, wie auch für deutsche Arbeitssuchende, die ihr Berufsfeld wechseln wollen, geeignet. Ziel der integrativen Arbeit der Bildungsträger ist eine Vermittlung in eine individuelle betriebliche Einzelumschulung, zum Teil auch im Ausbildungsbereich. Die entwickelten Maßnahmen werden nach einem ausführlichen Erstgespräch individuell an die Bedarfe der Kunden angepasst. Eine intensive Kontaktpflege mit Arbeitgebern wird als eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung gesehen. Solche Träger verstehen sich als Dienstleister für Betriebe, indem sie die Vorauswahl bei potentiell infrage kommendem Personal erleichtern. In den letzten Jahren konnten bereits mehrere Personen mit Migrationshintergrund durch eine solche Begleitung dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden.⁴⁴

⁴³ Im Hinblick auf Kooperationen mit den Bildungsträgern, haben sich in der ländlichen Region gewachsene Partnerschaften etablieren können. Hierzu das Jobcenter im Burgenlandkreis: *„Einmal haben wir Träger mit Maßnahmen, die sich haben zertifizieren lassen entsprechend dem Gesetz vom Bundesministerium sprich der Bundesregierung ausgegeben. Wo bestimmte Maßnahmen mit einer Art freiem Zulauf angeboten werden können. Und haben im Punkt Zwei Ausschreibungen, die wir machen als Jobcenter, wenn wir in bestimmten Regionen für bestimmte Personengruppen Maßnahmen mit bestimmten Inhalten vorgeben. Die werden ganz normal ausgeschrieben. Dort haben die Träger die Gelegenheit sich für die Umsetzung zu bewerben. In der Regel, und das ist seit den letzten fünf Jahren so, sind es alles Träger aus der Region. Weil eine neue Trägerlandschaft, nur für eine Maßnahme hierher zu kommen, bringt nichts. Ich brauche vor Ort die Werkstätten, brauche die Schulungsräume, brauch das Personal. Und hier sind das alles Einrichtungen, die schon seit mehreren Jahren hier tätig sind. Und wir hatten genügend im Angebot.“ (JB: 324-338)*

Zusammenfassend ist für beide Modellregionen festzuhalten, dass sich die Einbindung (Neu)Zugewanderter mit entsprechenden Voraussetzungen in das klassische Angebot an Arbeitsmarktinstrumenten in beiden Modellregionen als erfolgreiche Strategie im Umgang mit kleinen Fallzahlen und heterogenen Qualifikationsbedarfen bewährt. Eine Reihe von Akteuren agiert nicht migrationspezifisch und wirkt dadurch integrierend. Eine solche Nichtspezialisierung kann integrierend wirken, da eine fehlende Unterscheidung zwischen Migranten und Deutschen dazu beiträgt, Diskriminierung zu unterbinden. Hierbei muss stets mitbedacht werden, dass eine solche Nichtspezialisierung sich auch gegenteilig auswirken kann: Wenn fehlende Zuständigkeiten dazu führen, dass migrationsbedingte Nachteile und besondere Bedarfe von (Neu)Zuwanderern nicht entsprechend berücksichtigt werden und keine gezielten Schritte zum Nachteilsausgleich erfolgen.

⁴⁴ Solche Träger verstehen sich auch als Dienstleister für Unternehmen, indem sie die Vorauswahl bei potentiell infrage kommendem Personal erleichtern. Etablierte Kontakte zu Wirtschaftsakteuren sind hierbei vorausgesetzt und werden dementsprechend gepflegt. Hierzu ein Bildungsträger aus dem Burgenlandkreis:

„Es funktioniert nur so, mit Kontakten. (...) Und sind halt nicht nur, ich sag mal Dienstleister für das Jobcenter und für den Kunden vom Jobcenter, ja, also dem Arbeitssuchenden, unter anderem mit Migrationshintergrund, sondern auch für die hiesige Wirtschaft. Das ist im Burgenlandkreis gibt es wenige Großbetriebe. Na oder Weißenfels. Wenige große Betriebe. Die die es gibt mit denen kann man sehr gut kooperieren. Aber es ist mehr so auf kleineren und familiären Betrieben aufgebaut und mit denen kann man natürlich auch. Da muss man gezielt gucken. Und die sind auch sehr kooperativ. Muss man sagen. Und wenn man dort einen engen Kontakt pflegt, ist natürlich jegliche Art der Integration in Arbeit oder in Ausbildung oder Umschulung, was, etc., was es da noch so gibt. Ja macht sich, gestaltet sich einfacher. Deshalb müssen wir Kontakt zu denen auch halten. Anders geht es gar nicht.“ (C11: 46-56)

Hierbei gehen die Bildungsträger aktiv auf die Unternehmen zu und sind in entsprechenden Netzwerkstrukturen aktiv.

„Also, wir arbeiten eng mit der Wirtschaft zusammen und das ist auch dieses Projekt hier in Halle. Es geht um die Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also wir schauen uns die Arbeitgeber an, uns sprechen auch Arbeitgeber an, wenn es spezielle Arbeitsplätze sind, wo Qualifikationsbedarf noch besteht. Den perfekten Bewerber gibt es nicht und manche spezielle Sachen werden auch in der Ausbildung nicht unbedingt vermittelt und unsere Aufgabe ist es nun die Bewerber für diesen Arbeitsplatz zu qualifizieren.“ (C8: 2-11)

5.4 Überregionale Kooperation als ein wichtiges Element von Prozessketten

Die schwierige Ausgangslage in den ländlichen Regionen stellt besondere Handlungsanforderungen, die durch eine externe Förderung und überregionale Vernetzung teilweise kompensiert werden können. Neben der erfolgreichen Nutzung moderner Kommunikationswege wie dem Internet wird am Beispiel der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" der Stellenwert einer überregionalen Kooperation für die erfolgreiche Gestaltung regionaler Prozessketten besonders in den ländlichen Regionen deutlich.

Im Hinblick auf die Problematik der begrenzten Mobilitätschancen der Zielgruppe, besonders in den ländlichen Regionen ohne eine regionale Servicestelle und entsprechenden Beratungsangeboten, stellt die mobile Beratung einen erfolgreichen Interventionsansatz dar. Das mobile Beratungsangebot füllt dann, nachdem es sich ausreichend etablieren konnte, die Lücke einer regional fehlenden fest angesiedelten Beratungsstelle.

Eine mobile Beratung bringt neben Vorteilen für die ländlichen Regionen auch große Herausforderungen für die umsetzenden Anbieter mit sich: Beispielsweise müssen anfänglich fehlende Netzwerkkontakte aufgrund mangelnder regionaler Präsenz erst aufgebaut werden. Für die mobilen Angebote müssen die Berater mitunter lange Anfahrtswege zurücklegen. Daneben müssen Räumlichkeiten für die Umsetzung des Beratungsangebotes in Absprache mit regionalen Akteuren organisiert und die Beratungstermine entsprechend beworben werden.

6. Interorganisationale Kooperation im Rahmen der Prozesskettengestaltung

Allgemein erfordert eine erfolgreiche Implementierung einer Prozesskette der Arbeitsmarktintegration eine zielgerichtete Steuerung und Gestaltung. Die Einbindung zentraler Akteure ist dabei vorausgesetzt. Hierfür ist eine stärkere Berücksichtigung der unterschiedlichen Sinndimensionen beteiligter Organisationen innerhalb der Kooperationsbeziehungen erforderlich.

Für die an Kooperationsbeziehungen beteiligten Organisationen stehen – entsprechend der organisationsspezifischen Entscheidungsprämissen – primär Bewältigungsfragen der eigenen Problemstellungen, also die Sachdimension, im Vordergrund. Erst an zweiter Stelle ergibt sich hierbei die Frage, welche weiteren Akteure (Sozialdimension) für die entsprechende Problemlösung nutzbar gemacht werden können oder müssen (Luhmann 2005).

Die Einbindung der Organisationen in Kooperationszusammenhänge erfolgt lediglich partikular. In der Regel wird die Pflege von Netzwerkbeziehungen nicht durchgängig in jedem Funktionsbereich einer Organisation und erst recht nicht durch jedes Mitglied dieser praktiziert. Verantwortlich für eine Pflege der Außenbeziehungen sind spezifische, von der Organisation benannte Grenzstelleninhaber. Hierbei kann es zu Inkompatibilitäten und Anforderungswidersprüchen zwischen divergierenden Erwartungen der Entsendeorganisation und dem Netzwerkengagement kommen. Diese Widersprüche können entstehen, da für die Netzwerkarbeit im Rahmen der Prozesskettengestaltung besondere Leistungen erforderlich werden, die mit den Interessen und Funktionsprinzipien der Entsendeorganisation nicht kompatibel sein müssen. Hieraus resultieren mögliche Vernetzungsschwierigkeiten.

Für die Ausgestaltung einer Prozesskette der Arbeitsmarktintegration kann gegenüber dem Primat der Sachdimension als Handlungsprämisse beteiligter Organisationen angenommen werden, dass diese in der Sozialdimension bei bekannten und mobilisierbaren Adressen beginnen. Auf der sachlichen Ebene wird die Abdeckung eines erforderlichen Leistungsspektrums angestrebt, die eine Beteiligung entsprechender Akteure voraussetzt. Die Beteiligung an der Netzwerkarbeit und eine gezielte Einbindung zentraler Akteure in entsprechende Unterstützungsnetzwerke stabilisieren die gegenseitigen Zugänge. Durch unmittelbare und periodische Kontaktgelegenheiten wird eine effektivere Abstimmung ermöglicht. Ausgehend von der Dominanz der Sozialdimension spielt hierbei das gewachsene Vertrauen eine entscheidende Einflussgröße für das Zustandekommen und die Stabilität von

Kooperationsbeziehungen. Bei der Untersuchung der Kooperationsprozesse im Rahmen der Prozesskette wurde der hohe Stellenwert stabiler, längerfristig gewachsener Zusammenarbeit (auch in anderen Themenfeldern) und damit einhergehenden Erfolgserlebnissen sowie einem hohen Institutionalierungsgrad für das Zustandekommen entsprechender Kooperationsbeziehungen deutlich. Fehlen zeitliche und personelle Ressourcen sowie ein entsprechender institutioneller Auftrag, ist eine aktive Beteiligung an Kooperationsprozessen eher unwahrscheinlich.

Das Interesse am Aufbau und der Stärkung solcher Kooperationsbeziehungen ist bei den an der Prozesskette der Arbeitsmarktintegration beteiligten Akteuren ungleich verteilt. Das aktive Engagement in Netzwerkstrukturen setzt einen nicht zu unterschätzenden Ressourceneinsatz voraus, der sich aus Perspektive der beteiligten Akteure nur rechtfertigen lässt, wenn hierdurch eigene Organisationsziele effizienter und zuverlässiger erreicht werden können. Organisationsspezifische Sinnhorizonte, normative Orientierungen, Relevanzsetzungen sowie unterschiedliche Vorstellungen über den gewünschten Verlauf oder über Ergebnisse der Zusammenarbeit können jeweils dafür verantwortlich sein, dass aus dem Leistungsspektrum möglicher sozialer Beziehungen faktisch nur bestimmte Aspekte realisiert werden können. Das Zustandekommen von Kooperationsbeziehungen zwischen bislang isoliert handelnden Akteuren wird in beiden Modellregionen durch eine sehr engagierte Koordination seitens der Integrationskoordinatorinnen, dem Netzwerk IQ – und speziell der Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" – sowie durch die Initiative engagierter Einzelpersonen in den beteiligten Organisationen vorangetrieben⁴⁵

⁴⁵ So signalisiert beispielsweise der Leiter der Ausländerbehörde in Halle eine Offenheit für weitere Kooperationen und verweist in diesem Zusammenhang auf erfolgreiche Ansätze in anderen Bundesländern:

„Die haben das in Sachsen relativ gut aufgezogen und zwar arbeiten in Sachsen in den größeren Städten – Chemnitz, Dresden, Leipzig – die Ausländerbehörden mit den Arbeitsagenturen und den Industrie- und Handelskammern richtig eng zusammen und die werben richtig. Also die werben auch für ausländische Fachkräfte und versuchen dann natürlich, wenn die Leute dann auch kommen, den Zugang zum Arbeitsmarkt auch so schnell wie möglich zu gewährleisten. Gerade wenn es darum geht die Arbeitserlaubnis zu erteilen, was ja über die Bundesagentur für Arbeit läuft. Dort haben die eine richtige Vereinbarung getroffen, dass die innerhalb einer relativ kurzen Frist auch erteilt werden, innerhalb von 14 Tagen oder sogar nur einer Woche. Da gibt es vielleicht auch mehr im Internet. Also, ich könnte mir das durchaus auch für Sachsen-Anhalt vorstellen, ja. Also, wenn es auch hier von seitens der Industrie- und Handelskammer und auch vonseiten der Bundesagentur Bestrebungen gäbe, sowas hier auch durchzuführen, dann würde ich mich als Ausländerbehörde auch gern beteiligen.“ (ABH: 342-358)

Im Hinblick auf Aushandlungsprozesse im Rahmen von Kooperationszusammenhängen finden sich stets direkte und indirekte Wechselwirkungen zwischen den beteiligten Akteuren. Diese lassen sich auf wechselseitige Beobachtung und den sich hieraus ergebenden Anpassungsbestrebungen an als erfolgsversprechend wahrgenommene Verhaltensweisen der Anderen zurückführen. Des Weiteren können sie auch durch einen gezielten Einsatz von Mechanismen zur Einflussnahme seitens anderer Akteure geprägt sein. Ein Zustandekommen verbindlicher Kooperationsbeziehungen setzt voraus, dass die Beteiligten sich hiervon einen individuellen Mehrwert für ihre Entsendeorganisation erhoffen (vgl. Schimank 2005). Das (Nicht-)Zustandekommen von Kooperationsbeziehungen lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass die Akteure unterschiedliche Bedarfe und Interessen haben, aus denen wiederum verschiedene Präferenzen und Handlungspraktiken resultieren. Da an die Umsetzung der Teilprozesse sowie an Kooperationsbeziehungen verschiedene Erwartungen gestellt werden, finden sich seitens der Akteure teilweise sehr unterschiedliche Einschätzungen und Gelingensvorstellungen.

In beiden Modellregionen zeigt sich die Schwierigkeit, dass die Beratungsnetzwerke zur Unterstützung von (Neu)Zuwanderern zu einer Zeit gebildet wurden, in der die Arbeitsmarktintegration gegenüber anderen Integrationsherausforderungen kein zentrales Thema darstellte. Dies wirkt sich nachhaltig auf die Handlungsorientierungen der Prozessbeteiligten aus. So sind die Beratungsakteure nur zum Teil darauf orientiert, Unternehmen aktiv anzusteuern. Die Förderung der Arbeitsmarktintegration stellt im Rahmen der allgemeinen Beratungsarbeit in der Mehrheit bestenfalls einen Nebenaspekt dar. Die Kooperation mit Wirtschaftsakteuren gestaltet sich seitens der Integrationsakteure bislang als schwierig. Wenn nicht bereits etabliert Kontaktwege aus anderen Kooperationszusammenhängen vorliegen, fehlen häufig das Interesse oder auch die Ressourcen, um entsprechende Kontakte aufzubauen.

Die Akteure in den betrachteten Modellregionen sind teilweise wenig für die Notwendigkeit von Verschiebungen innerhalb bestehender Sinnstrukturen sensibilisiert, denn eine erfolgreiche Gestaltung regionaler Prozessketten erfordert an dieser Stelle eine Grundumstellung der gesamten Sinnstruktur.

In beiden Modellregionen finden sich etablierte Kooperationen innerhalb der Integrationsakteure (hier zwischen den Beratungsstellen, der Integrationsbeauftragten und den Sprach- und Integrationskursträgern) sowie der arbeitsmarktnahen Akteure (hier zwischen

regionalen Unternehmen, Kammern, arbeitsmarktnahen Bildungsanbietern der Erst- und Weiterbildung sowie der Arbeitsverwaltung). So stehen alle befragten Bildungsanbieter untereinander in regem Austausch.⁴⁶ Auch die Zusammenarbeit zwischen den Bildungsanbietern und den Jobcentern funktioniert weitestgehend. In beiden Modellegionen konnten sich funktionierende Kommunikationswege und Formen der Zusammenarbeit etablieren. Die Beratungsstellen sind untereinander sehr eng vernetzt und bemüht, in ihrer operativen Arbeit funktionierende Kontaktwege zu den für ihre Klienten zuständigen Stellen aufzubauen.

Im Bereich der Arbeitsverwaltung ist das Verhältnis zwischen den Akteuren durch das Vergaberecht im Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnis weitgehend fest formal strukturiert. Handlungsinitiativen engagierter Einzelpersonen haben in formalen Zusammenhängen, die durch einen traditionellen Berufshabitus, feste Dienstwege, klare Anweisungen und eine hierarchische Linienorganisation geprägt sind, geringe Erfolgchancen, wenn sie keinen Rückhalt von Entscheidungsträgern seitens ihrer Organisation erfahren. Ein festes Arbeitsverhältnis zwischen dem Jobcenter, den Grundsicherungsstellen und der Arbeitsagentur sichert die Bearbeitung ab, wobei die Kommunikation mit den jeweiligen Sachbearbeitern in den meisten Fällen schriftlich erfolgt.

In beiden Modellregionen ergaben sich große Schwierigkeiten, die beiden separierten Akteursgruppen (Integrationsakteure und arbeitsmarktnahe Akteure) miteinander zu verbinden. Eine Ursache dafür, dass sich eine Kooperation mit Arbeitsmarktakteuren seitens der Migrationsakteure als so herausfordernd gestaltet, liegt darin, dass die bestehenden Unterstützungsstrukturen nicht oder zumindest nicht vorrangig auf eine Arbeitsmarktintegration ausgerichtet sind. Die Kooperationen mit dem Arbeitgebernnetz sind seitens der Berater kaum ausgebaut. Stattdessen agieren diese Bereiche weitestgehend voneinander getrennt. Entsprechende Zugänge müssen erst erschlossen werden. Der Aufbau

⁴⁶ Zu der Arbeit der Bildungsträger untereinander:

„Wir arbeiten mit sehr vielen anderen Bildungseinrichtungen auch zusammen. Wir versuchen auch, wenn wir bestimmte Dinge nicht leisten können, diese auch offen weiterzugeben an andere Bildungseinrichtungen. Das heißt auch zum Beispiel Teilnehmer an eine Bildungseinrichtung weiterzuempfehlen. Also wenn jetzt zum Beispiel jemand zu mir kommt und sagt, ich möchte unbedingt Kosmetiker werden oder Kosmetikerin. Kosmetiker gibt es ja eigentlich nicht. Obwohl Kindergärtner gibt es ja auch. Dann sind wir natürlich zu jeder Zeit bereit und wir tun das auch zu sagen, wir selbst sind dazu nicht in der Lage, aber wenden sie sich bitte an diese oder jene Institution.“ (C10: 394-402)

entsprechender Verbindungen bedarf eines Engagements aktiver Akteure und erweist sich als große Herausforderung.

Aktive Akteure engagieren sich in beiden Modellregionen für die Netzwerkentwicklung und befördern die Entwicklung und Umsetzung erfolgsversprechender Handlungsansätze. Als solche wirken neben den Integrationsbeauftragten in beiden Modellregionen die IQ-Teilprojekte, die Servicestelle "Arbeitsmarktintegration - Berufliche Anerkennung" Sachsen-Anhalt Süd bei der SPI⁴⁷ sowie Akteure der interkulturellen Bildung wie die Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“⁴⁸. Sie erweisen sich als wichtige Inkubatoren im Vernetzungsprozess und bei der Umgestaltung der gesamten Sinnstruktur. Allgemein ist festzuhalten: Alle in der Prozesskette benannten Akteure erweisen sich für die erfolgreiche Gestaltung dieser als erforderlich. Das Engagement aktiver Akteure bringt die Umsetzung der Prozesskette kontinuierlich voran, während ein mangelndes Engagement zentraler Akteure den Erfolg der gesamten Prozesskettengestaltung gefährdet.

Neben aktiven Akteuren finden sich in beiden Regionen auch solche, die im Hinblick auf kooperative Arbeit innerhalb der Prozesskettengestaltung in einer Beobachterrolle eher passiv verbleiben, Vereinbarungen nur zögerlich umsetzen oder sich einer Beteiligung gänzlich entziehen. Inwieweit eine mangelnde oder passive Beteiligung für den Erfolg des Umsetzungsprozesses im konkreten Einzelfall tatsächlich problematisch wird, hängt nicht zuletzt davon ab, ob bei einer Nichtkooperation mögliche alternative Ausweichmöglichkeiten vorliegen oder ob es sich um Akteure handelt, die innerhalb der Prozesskettengestaltung nicht zu umgehen sind. So sind beispielsweise die Beratungsstellen, die Bildungsträger, aber auch Arbeitgeber auf den verschiedenen Stufen der Prozesskette mit mehreren Organisationen vertreten. Demgegenüber haben die Anerkennungsstellen oder die Ausländerbehörden eine Monopolfunktion in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Die erfolgreiche Gestaltung des Unterstützungsprozesses und die Umsetzung der Prozesskette kann scheitern oder blockiert werden, wenn sich zentrale Akteure der Mitarbeit bei Kooperationen entziehen, lediglich eine passive Haltung aufweisen, Netzwerke nicht fördern oder gar bewusst behindern.

Im Hinblick auf die Prozesskettengestaltung werden aus der sozialpädagogischen Beraterperspektive, die Integrationsschwierigkeiten für (Neu)Zuwanderern vor allem in den, so die Wahrnehmung der Interviewpartner, wenig aufnahmewilligen Unternehmen verortet.

⁴⁷ SPI (Sozialpädagogisches Institut) Soziale Stadt und Land Entwicklungsgesellschaft mbH, siehe Abbildung 1

⁴⁸ Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle-Saalekreis e.V., siehe Abbildung 1

Seitens der befragten Interviewpartner wird beklagt, dass Unternehmen sich nur selten in der Netzwerkarbeit einbringen. Eine zentrale Herausforderung wird seitens der Integrationsakteure in der Gewinnung von Arbeitgebern für eine aktive und offene Auseinandersetzung mit der Thematik gesehen. Hier wird ein anhaltender interkultureller Sensibilisierungsbedarf und die Notwendigkeiten einer aktiven Anwerbung und Integrationsförderung gesehen.

Die Beteiligung in Integrationsnetzwerken erscheint den arbeitsmarktnahen Akteuren nur unter bestimmten Voraussetzungen lukrativ. Zuletzt ist die aktive Beteiligung auch von organisatorischen Ressourcen abhängig, da entsprechende Kapazitäten hierfür erforderlich sind. Die Akteure der Beratungsarbeit erweisen sich nicht als die idealen Interventionspartner um das Problem fehlender Unternehmenskontakte zu bewältigen. Arbeitsmarktnahe Bildungsanbieter, die nicht zuletzt aus eigenen wirtschaftlichen Überlegungen Kontakte zu Wirtschaftsakteuren pflegen und entsprechende Übergangsangebote gestalten, übernehmen an dieser Stelle eine vermittelnde Funktion. Die von ihnen umgesetzten Angebote finden häufig im Rahmen geförderter Bildungsmaßnahmen statt. Dafür ist eine Kooperation mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung erforderlich, deren Ziel die Arbeitsmarktintegration ist. ESF-geförderte sowie ehrenamtliche Initiativen füllen hier bestehende Leerstellen.

7. Abschließende Bemerkungen

Das IQ-Teilprojekt „Willkommenskultur – wissenschaftliche Expertise und begleitete Entwicklung von Handlungsstandards in Sachsen-Anhalt unter Berücksichtigung bestehender Angebotsstrukturen und Handlungsbedarfe“ verfolgte die Zielsetzung, Wirkungszusammenhänge und Erfolgsfaktoren der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt für (Neu-)Zuwanderer in urbanen und ländlichen Regionen herauszuarbeiten.

Die Rolle von Förderstrukturen und Handlungspraktiken der Aufnahmegesellschaft im Prozess einer Arbeitsmarktintegration für (Neu-)Zuwanderer wurde anhand leitfadengestützter Experteninterviews mit, für den Integrationsprozess von (Neu-)Zuwanderern relevanten Akteuren, in zwei ausgewählten Modellregionen Sachsen-Anhalts, der Stadt Halle (Saale) und dem ländlich geprägten Burgenlandkreis, geprüft. Befragt wurden Ausländerbehörden, Akteure der öffentlichen Arbeitsverwaltung, Arbeitgeber, Bildungsträger sowie Migrationsberatungsstellen und Integrationskoordinatoren. Die Prozessqualität bestehender regionalen Unterstützungsstrukturen und die Verzahnung regionaler Angebote wurden nach Maßgabe des Ziels einer Erhöhung der Zugangschancen überprüft. Weiterhin wurden strukturelle, situative und akteurspezifische Erfolgsfaktoren für interorganisationale Kooperationen analysiert.

Die vorliegende Bestandsanalyse der Angebotsstruktur regionaler Integrations- und Unterstützungsaktivitäten zeigt die Bandbreite bereits umgesetzter Aktivitäten in den Modellregionen, Zuständigkeiten und Aspekte der Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteuren auf. Es wird deutlich, dass sowohl vorliegendes, wie auch mangelndes Engagement vor dem Hintergrund unterschiedlicher Handlungslogiken sowie der dahinter liegenden latenten, zur Selbstverständlichkeit gewordenen Sinnstrukturen beteiligter Akteure stattfindet.

Zusammenfassend finden sich im Hinblick auf die Prozesskettengestaltung in beiden Modellregionen folgende Besonderheiten:

Die Integrationskoordinatoren der Modellregionen strukturieren eine zielgruppengerechte Ansprache. Die Ausländerbehörden agieren an dieser Stelle eher zurückhaltend.

Die Beratungsangebote der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung sowie der Anerkennungsstellen sind stellenweise kaum für spezifische Bedarfe der (Neu-)Zugewanderter sensibilisiert.

Interkulturell sensibel agierende Migrationsberatungsstellen wiederum sind bislang wenig auf eine Förderung der Arbeitsmarkteinbindung ausgerichtet.

Projektgeförderte Initiativen wie die Servicestelle „Arbeitsmarktintegration – Berufliche Anerkennung“ ergänzen bestehende Angebote und professionalisieren die Beratungsstrukturen in Richtung einer Fachkräfteperspektive.

Zahlreiche Bildungsträger unterbreiten eine Vielzahl von Angeboten sprachlicher oder beruflicher Qualifizierung, die eigens für (Neu-)Zuwanderer konzipiert wurden oder auch für diese nutzbar sind. Auf individuellen Bedarfen aufbauende, den Einstiegsprozess begleitende Maßnahmen und die Einbindung in herkunftsunabhängige Förderinstrumente erweisen sich als besonders aussichtsreich. Solche Ansätze einer erfolgreichen Übergangsbegleitung werden von vermittlungsorientierten Bildungsträgern erprobt. Zur Förderung der Arbeitsmarktintegration bieten sich vor allem solche Maßnahmen an, die unterschiedliche Unterstützungselemente der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung sowie längerfristige praktische Erprobungsmöglichkeiten der erworbenen Kenntnisse umfassen.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichwertigkeitsprüfungen von im Ausland erworbenen Qualifikationen berichten die befragten Anerkennungsstellen über Anlaufschwierigkeiten und zum Teil fehlende Erfahrungswerte.

Als problematisch erweist es sich weiterhin, dass sich Übergänge von niederschweligen Angeboten zu spezifischeren Maßnahmen mit höheren Anforderungen trotz der teils existenten Kontakte zwischen regionalen Verantwortlichen nicht immer reibungslos umsetzen lassen. Zum Teil wird dies durch bestehende Förderbestimmungen für die Übernahme der Finanzierung solcher Maßnahmen mitverursacht.

Abschließend ist festzuhalten, dass die koordinierte und durch das IQ-Netzwerk gestützte Zusammenarbeit zwischen den regionalen Akteuren auf verschiedenen Stufen der Prozesskette sich als ein wichtiger Gelingensfaktor für eine erfolgreiche Unterstützung der Arbeitsmarktintegration (Neu-)Zugewanderter erweist. In beiden Regionen finden sich erfolgversprechende und übertragbare Integrationsstrategien, die eine Kooperation zwischen mehreren Akteuren der Prozesskette voraussetzen und ohne diese nicht umsetzbar sind.

Anhang

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER)

A: Elementare Sprachanwendung

A1	Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B.: wo sie wohnen, was sie für Leute kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.
A2	Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

B: Selbstständige Sprachanwendung

B1	Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.
B2	Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen erfassen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

C: Kompetente Sprachverwendung

C1	Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.
C2	Kann praktisch alles, was er / sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) wurde auf Anregung des Europarates entwickelt. Gleichzeitig mit dem englischen Original wurde die deutsche Übersetzung auf dem Europäischen Tag der Sprachen 2001 in Lund (Schweden) vorgestellt.

Quelle:

<http://www.europaeischer-referenzrahmen.de> (Zugegriffen: 06.06.2014)

Literatur

- Ahlert, Dieter (Hrsg.) (2001): Handbuch Franchising & Cooperation – Das Management kooperativer Unternehmensnetzwerke. Neuwied: Kriffel. .
- Bbeauftragte für Migration und Integration Stadt Halle/Saale (2014): Indikatorenbericht für Migration und Integration der Stadt Halle (Saale).
- Bieger, Thomas (2000): Dienstleistungsmanagement – Einführung in Strategien und Prozesse bei persönlichen Dienstleistungen: mit Fallstudien für verschiedene Praktiker, 2.Aufl., Bern/ Stuttgart/Wien: Haupt Verlag AG/ UTB GmbH.
- Bohnet, Iris (1997): Kooperation und Kommunikation. Eine ökonomische Analyse individueller Entscheidungen. Tübingen: Mohr Siebeck Verlag.
- Boltanski, Luc; Eve Chiapello (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bommes, Michael; Veronika Tacke (2006): Das Allgemeine und das Besondere des Netzwerkes. In: Hollstein, Betina / Florian Straus (Hrsg.): Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 37-62.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Deutsch für den Beruf: Das ESF-BAMF-Programm. Online abrufbar unter: URL: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html> (Zugegriffen: 06.08.2014).
- Dahme, Heinz-Jürgen; Norbert Wohlfahrt (Hrsg.) (2011): Handbuch kommunale Sozialpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Diller, Christian (2003): Regionalentwicklung durch neue Kooperationen – von wem und für wen? In: Standort. Zeitschrift für Angewandte Geographie, 27. Jg., Heft 2, Berlin/Heidelberg. S. 79-84
- Esser, Hartmut (2000): Assimilation, Integration und ethnische Konflikte. In: Schatz, Heribert u.a. (Hrsg.): Migranten und Medien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 25-37, 55.
- Gesemann, Frank (2012): Stand der kommunalen Integrationspolitik in den neuen Bundesländern. Schriftliche Fassung eines Vortrags auf dem Forum Ost der Otto-Benecke-Stiftung zum Thema „Einmischen – Mitmachen – Teilnehmen: Wege zur Vielfalt vor Ort. Zuwanderungsrealitäten in Ostdeutschland“ am 29. Juni 2012 in Magdeburg. Online abrufbar unter: URL: http://www.obs-ev.de/fileadmin/user_upload/forum_migration/Regionale_Foren/Ost_2012/Beitraege_Referenten/Gesemann_Integration_und_Teilhabe_in_den_neue_Laendern.pdf (Zugegriffen: 06.08.2014)
- Goldenberg, Olga; Reinhold Sackmann (2014): Arbeitsmarktzugänge von Migranten und ausländischen Fachkräften in ländlichen Regionen. Arbeitspapier zur Arbeitgeberbefragung im Burgenlandkreis. Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg.
- Heidenreich, Martin (2000): Regionale Netzwerke in der globalen Wissensgesellschaft. In: Weyer, Johannes (Hrsg.): Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München: Oldenbourg. S. 87-110.
- Hollstein, Betina; Florian Straus (Hrsg.). (2006): Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holtgrewe, Ursula; Christian Kerst (2002): Zwischen Kundenorientierung und organisatorischer Effizienz. Callcenter als Grenzstellen. In: Soziale Welt, Jg. 53, H. 2, S. 141-160.
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen/ Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas (2005): Allgemeine Theorie organisierter Sozialsysteme. In: Ders.: Soziologische Aufklärung 2. Aufsätze zur Theorie der Gesellschaft. 5. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 48-62.
- Pieper, Joachim (2000): Vertrauen in Wertschöpfungspartnerschaften. Eine Analyse aus Sicht der Neuen Institutionenökonomie. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Picot, Arnold; Ralf Reichwald; Rolf T. Wigand (2003): Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. 5. aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Gabler.

Powell, Walter W. (1996): Weder Markt noch Hierarchie: Netzwerkartige Organisationsformen. In: Kenis, Patrick; Volker Schneider (Hrsg.): Organisation und Netzwerk. Institutionelle Steuerung in Wirtschaft und Politik. Frankfurt am Main: Campus.

Reis, Claus; Susan Geideck; Tina Hobusch; Christian Kolbe; Lutz Wende (2010): Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten. Neue Ansätze nachhaltiger Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende, hrsg. vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ, Berlin. Online abrufbar unter:

URL:<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Produktionsnetzwerkeund-Dienstleistungsketten,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugegriffen: 06.08.2014)

Reis, Claus; Susan Geideck, Susan; Tina Hobusch, Tina; Christian Kolbe, Christian; Lutz Wende, Lutz (2013): Handbuch Unterstützungsnetzwerke Alleinerziehende, hrsg. vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ, Berlin. Online abrufbar unter:

URL:<http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/handbuchalleinerziehende/01-Redaktion/PDFAnlagen/Handbuch Alleinerziehende TNR.pdf> (Zugegriffen: 06.08.2014).

Schubert, Herbert (2008): Netzwerkkooperation – Organisation und Koordination von professionellen Vernetzungen, in: derselbe (Hrsg.): Netzwerkmanagement. Koordination von professionellen Vernetzungen – Grundlagen und Beispiele. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7-105.

Schreyögg, Georg; Jörg Sydow (Hrsg.) (1997): Managementforschung 7: Grenzmanagement. Das Management von Systemgrenzen. Berlin: DeGruyter. S. 1-44, 128.

Statistisches Landesamt Sachsen- Anhalt (2013a): Zensus 2011. Bevölkerung Kreis Burgenlandkreis am 9. Mai 2011. S. 9.

Statistisches Landesamt Sachsen- Anhalt (2013b): Zensus 2011. Bevölkerung Kreisfreie Stadt Halle am 9. Mai 2011. S. 7.

Tacke, Veronika (2000): Netzwerk und Adresse. In: Soziale Systeme. Zeitschrift für soziologische Theorie, Jg. 6, H. 2, S. 291-320.

Theurl, Theresia (2001): Die Kooperation von Unternehmen: Facetten der Dynamik, in: Ahlert, Dieter (Hrsg.): Handbuch Franchising & Cooperation – Das Management kooperativer Unternehmensnetzwerke. Neuwied: Krißtel. S. 73-91.

Wendt W. R.: (1999): Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen - Eine Einführung. 2. Auflage. Freiburg: Lambertus.



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert

